



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAYRA MAIA RODRIGUES

A EFETIVIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE
MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

FORTALEZA

2025

RAYRA MAIA RODRIGUES

A EFETIVIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE
MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Nélida Astezia Castro
Cervantes

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R616e Rodrigues, Rayra Maia.
 A efetividade da Legislação Trabalhista na Promoção da Saúde Mental no Ambiente de Trabalho / Rayra
 Maia Rodrigues. – 2025.
 57 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
 Curso de Direito, Fortaleza, 2025.
 Orientação: Prof. Nélida Astezia Castro Cervantes.
1. Saúde Mental. 2. Direito do Trabalho. 3. Adoecimento Ocupacional. 4. Assédio . 5. Ambiente
 Laboral. I. Título.

CDD 340

RAYRA MAIA RODRIGUES

A EFETIVIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA PROMOÇÃO DA SAÚDE
MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em: 24/07/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Nélida Astezia Castro Cervantes (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Beatriz Rego Xavier (Examinadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Márcia Correia Chagas (Examinadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus, que me deu forças para completar essa jornada.

Aos meus pais, Edson e Marlene, que me ajudaram a trilhar essa trajetória.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que com Amor e ternura que não cabem dentro de Si, me auxiliou por esse caminho, cuidando de mim como um bom Pai.

Aos meus avós, que deram base para os meus pais se desenvolverem, mesmo em meio a raízes simples, mas carregadas da felicidade mais genuína - nunca deixando que isso se perdesse em nossas famílias.

À minha mãe, por todo amor e renúncias que fez para cuidar do meu irmão e de mim, acreditando que a educação seria a melhor herança a ser deixada em nossas vidas. Obrigada por nunca desistir diante de qualquer batalha.

Ao meu pai, por ser aquele com quem eu nunca tive medo de sonhar grande e que, diante dos meus medos e inseguranças, recorda-me da filiação divina, que nunca decepciona.

Aos meus irmãos, Rayron e Esther, pelos bons momentos compartilhados durante a caminhada, ajudando-me a recordar que a vida também se faz através de ciclos que vão além da faculdade, relembrando-me a importância do desenvolvimento de bons laços.

Ao Icaro, com quem eu pude apreciar e dividir parte da caminhada, agradeço por toda ajuda e auxílio, principalmente nessa reta final, eu realmente não teria conseguido sozinha.

À minha família, que me ajudou a percorrer essa caminhada.

Aos meus amigos interioranos, Ana, Vivian e Lucas, com os quais eu pude compartilhar bons momentos e incertezas durante a trajetória, e que sempre me recordam o sentido da expressão “estar em casa”.

Aos amigos que fiz durante a graduação, Alessandra, Wanderson, Ana Isabeli, Tiago, Gizele, Ruan, Matheus, Lívia, Renan e tantos outros que me ajudaram a persistir, tornando essa trajetória mais leve, obrigada principalmente pelas risadas compartilhadas.

Às minhas amigadas da Casa de Cultura Britânica, Yasmin, Tássia e Silvia, por me ajudarem nessa jornada em busca de desenvolvimento e aprimoramento tanto educacional, como pessoal.

Aos amigos do Lumen e amigas do Mar Alto, por todas as orações e momentos divididos, me ajudando a relembrar o foco principal dessa trajetória, o serviço a Deus e ao próximo.

Ao Pe. Milton, com quem pude partilhar sobre momentos dessa trajetória, por me lembrar que Deus cuida de cada detalhe da vida, escolhendo tempo e lugar para meu desenvolvimento, tudo parte da perfeita providência.

A todos aqueles que contribuíram na minha formação como profissional, tanto no Ministério Público do Estado do Ceará, quanto no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - Dra. Rita Arruda, Dra. Denise Boudoux, Edna, Adele, Alisson, Elaine, Samile, Vitória, João Vitor, Dona Regiane, Larissa, Sabrina, Clécio, Thirso, Rita, Joeline e tantos outros.

À Prof.^a Nélida, por me fazer enxergar de outro modo o Direito, não só tornando-o algo mais encantador, em sala de aula, mas também por todo acompanhamento e zelo dado durante a produção deste trabalho.

À Prof.^a Márcia, por todos os ensinamentos e vivências partilhados durante o estágio obrigatório da faculdade, em conjunto com o Dialogar, sempre nos mostrando a importância de uma escuta ativa para a busca de resolução de conflitos e construção de cenários melhores.

À Prof.^a Beatriz, por todo conhecimento compartilhado durante a jornada da graduação e por ter aceitado fazer parte da minha banca examinadora

À Universidade Federal do Ceará, não só por colaborar com a minha formação educacional, mas também como ser humano. Agradeço especialmente aqueles que estão sempre disponíveis a servir da melhor maneira possível, desde os zeladores, os professores, até os membros da área administrativa.

A essas e tantas outras pessoas que me ensinam a enxergar a vida com mais esperança, otimismo e certeza de que a felicidade vai de encontro com a doação e disponibilidade de se aprimorar não por um vão egoísmo, mas para nos pôr a serviço daqueles que passam por nós.

Por fim, mas não menos importantes, aos meus santos de devoção (como Nossa Senhora, São José e São Josemaria Escrivá), que me ensinam diariamente a fazer da vida uma boa oferta diária, mesmo em meio às intempéries, não desistindo diante de qualquer batalha, de maneira a ser útil e a deixar um bom rastro por onde quer que passe.

Sempre serei eternamente grata, essa caminhada não teria sido trilhada sozinha.

“Fazei tudo por Amor. - Assim não há coisas pequenas: tudo é grande. - A perseverança nas pequenas coisas, por Amor, é heroísmo.” (São Josemaria Escrivá, 2019, p. 247).

RESUMO

A saúde do trabalhador, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, é considerada um princípio basilar para a realização de um trabalho digno. Atrelada a tal condição, a Carta Magna determina que a dignidade da pessoa humana, art. 1º, inciso III, deve ser garantida em qualquer local, sendo o ambiente laboral um lugar apropriado para seu desenvolvimento. Considerando a análise de pesquisas atuais, a exemplo do estudo realizado pela *ADP Research Institute* (2024), o qual evidencia o aumento do número de doenças mentais atreladas ao ambiente de trabalho em que os indivíduos estão inseridos, o presente estudo tem por objetivo analisar a eficácia da legislação trabalhista brasileira frente ao complexo cenário do adoecimento mental dos trabalhadores, resultado de condições de trabalho adversas, como assédio moral, assédio sexual, alta quantidade de demandas e pressões psicológicas. A pesquisa utiliza uma metodologia que combina análise bibliográfica e documental em trabalhos científicos, com a investigação de leis e normas que visam proteger a saúde mental no ambiente de trabalho. Além disso, avalia, através de um estudo de caso e da análise de decisões judiciais recentes, as lacunas e falhas na proteção jurídica dos indivíduos relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho. Os resultados são necessários para entender os critérios adotados pelos tribunais na análise de pedidos efetivados referentes aos casos de adoecimento ocupacional, permitindo identificar padrões de julgamento e os desafios na aplicação das leis existentes. Conclui-se que é urgente a necessidade de melhorias, fiscalização e complementações às legislações adotadas atualmente, com o objetivo de assegurar maior eficácia na proteção da saúde mental dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho mais seguros, dignos e saudáveis.

Palavras-chave: Saúde Mental; Direito do Trabalho; Adoecimento Ocupacional; Assédio Moral; Assédio Sexual; Ambiente Laboral.

ABSTRACT

Workers' health, as established by the 1988 Federal Constitution of Brazil, is considered a fundamental principle for the realization of dignified work. Closely linked to this condition, the Constitution determines that human dignity, as set forth in Article 1, item III, must be ensured in all settings, with the workplace being a proper environment for its development. Based on the analysis of current research, such as the study conducted by the ADP Research Institute (2024), which highlights the increase in mental health disorders related to the work environments individuals are exposed to, the present study aims to analyze the effectiveness of Brazilian labor legislation in the face of the complex scenario of workers' mental illness, resulting from adverse working conditions such as moral harassment, sexual harassment, excessive workloads, and psychological pressure. The research employs a methodology that combines bibliographic and documentary analysis of scientific works with an investigation of laws and regulations designed to protect mental health in the workplace. Furthermore, it evaluates, through a case study and the analysis of recent court decisions, the gaps and shortcomings in the legal protection of individuals regarding mental health in the work environment. The results are essential for understanding the criteria adopted by courts in ruling on claims related to occupational mental illness, allowing the identification of judgment patterns and the challenges in applying existing laws. It is concluded that there is an urgent need for improvements, oversight, and updates to current legislation to ensure greater effectiveness in the protection of workers' mental health and to promote safer, more dignified, and healthier work environments.

Keywords: Mental Health; Labor Law; Occupational Illness; Moral Harassment; Sexual Harassment; Work Environment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CID	Classificação Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COB	Confederação Operária Brasileira
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IEPREV	Instituto de Estudo Previdenciários
LDRT	Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho
NRs	Normas Regulamentadoras
OMS	Organização Mundial de Saúde
TAG	Transtorno de Ansiedade Generalizada
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT7	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	DA PRECARIZAÇÃO À PROTEÇÃO: A CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.....	16
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito e Implicações	16
2.2	Evolução da Legislação Trabalhista e a Consolidação da Proteção à Saúde Mental.....	18
2.3	Assédio Moral e Sexual nas Relações Laborais.....	20
2.3.1	<i>Aspectos Conceituais: Definição de Assédio Moral e Sexual.....</i>	<i>21</i>
2.3.2	<i>Impactos do Assédio na Saúde Mental dos Trabalhadores.....</i>	<i>24</i>
3	ESTUDO DE CASO: ASSÉDIO, ESGOTAMENTO MENTAL E LIMITES DA PROTEÇÃO JURÍDICA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	26
3.1	Contextualização fática da relação de trabalho e elementos jurídicos envolvidos.....	26
3.2	A proteção jurídica da saúde mental nas relações de trabalho: entre a norma e a realidade.....	29
3.2.1	<i>Constituição Federal.....</i>	<i>30</i>
3.2.2	<i>Normas Infraconstitucionais.....</i>	<i>31</i>
4	A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA COMO REFLEXO E INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	35
4.1	Entendimento dos tribunais sobre assédio moral e assédio sexual.....	36
4.1.1	<i>Casos julgados de assédio: critérios, provas e reparações.....</i>	<i>37</i>
4.2	Propostas institucionais e legislativas complementares.....	43
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

Em um espaço cada vez mais marcado pelo cumprimento de metas, alta produtividade e pressões excessivas, o ambiente de trabalho de muitas pessoas passou a contribuir com a ascensão do número de casos de doenças mentais no mundo, como evidenciado no estudo realizado pelo ADP Research Institute (2024). Depressão, Síndrome do Pânico e Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), podem ser citadas como alguns exemplos dentro de um vasto grupo de males que vêm assolando milhares de pessoas.

Desse modo, ao se analisar o contexto atual, é indubitável que o Brasil sofre uma crise no campo da saúde mental, como evidenciam dados coletados pelo Ministério da Previdência Social (G1 *apud* Brasil, 2025), os quais destacam os motivos do afastamento de milhares de pessoas de seus ambientes de trabalho.

Diante desse contexto, diariamente são interpostas inúmeras ações trabalhistas que trazem em si o escopo da configuração do adoecimento em decorrência das problemáticas relações de emprego, de modo a ser pertinente o questionamento da efetividade da legislação atual ante ao que se é apresentado no cotidiano

Dessa forma, é indubitável que ambientes de trabalho exaustivos contribuem na potencialização de cenários de sobrecarga mental que culminam em doenças (World Health Organization, 2023). A partir dessa constatação, urge destacar que quando as instituições acabam por negligenciar as normas vigentes e o bem-estar psicológico de muitos trabalhadores, é gerado um impacto negativo não só restrito ao ambiente laboral, mas também além dele.

A observação de ambientes laborais frequentados pela pesquisadora incentivou a presente pesquisa, no campo do Direito do Trabalho, com o intuito de verificar se a legislação atual pode ser considerada suficiente para a proteção dos trabalhadores.

O presente trabalho pretende responder a seguinte pergunta de pesquisa: A legislação atual é efetiva e suficiente para realizar a proteção do direito dos trabalhadores diante dos diversos cenários existentes prejudiciais à saúde mental?

Considerando tal questionamento, tem-se como objetivo geral pesquisar a efetividade da legislação trabalhista atual perante as situações concretas vistas no cotidiano da vida de muitos brasileiros.

A partir do supracitado objetivo geral, torna-se necessário estabelecer alguns objetivos específicos, a seguir: a) analisar quais os principais dispositivos da legislação brasileira que tratam sobre assédio moral, assédio sexual e condições de trabalho; b) investigar quais as

principais causas de adoecimento dos empregados em decorrência da relação laboral; c) como as práticas laborais podem afetar o trabalhador; d) pesquisar quais práticas e políticas complementares podem ser adotadas para suprir as lacunas presentes antes as leis existentes;

A presente pesquisa é bibliográfica e documental e possui natureza descritiva e explicativa, uma vez que busca não apenas apresentar a legislação existente relacionada à saúde mental no ambiente de trabalho, mas também explicar sua efetividade na vida dos trabalhadores. Para isso, serão utilizadas fontes primárias e secundárias, incluindo leis, normativas e jurisprudências, bem como artigos científicos e livros. A abordagem adotada será indutiva, pois a análise partirá de um caso específico para, a partir dele, se estabelecer reflexões mais amplas sobre a eficácia das normas existentes. A fim de se obter uma análise mais detalhada e coerente do tema, através deste trabalho de conclusão, foi selecionado um estudo de caso que evidencia, sob diferentes aspectos, o descumprimento das normas atuais vigentes.

A ação tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7), através da qual a parte autora evidencia não só as diversas irregularidades que existia em seu ambiente de trabalho, mas também vários episódios os quais sofria assédio moral e sexual, o que culminou em sua incapacidade de retornar aos exercícios laborais.

A relevância deste estudo se justifica pela necessidade de aprimorar a proteção aos trabalhadores, de modo a garantir que a saúde mental seja tratada com a devida seriedade tanto pelo Estado quanto por empresas. Além disso, a crescente judicialização de ações com casos relacionados a transtornos mentais reforça a constatação de que esse tema ainda é pouco explorado, de forma a destacar a necessidade do presente estudo, o qual será capaz de contribuir com a discussão acadêmica e elaboração estratégias viáveis para a promoção de melhorias.

Para alcançar os objetivos mencionados, dividiu-se o trabalho em três capítulos. O primeiro investigará os conceitos fundamentais de assédio, qualidade de trabalho, e a evolução da legislação sobre saúde e proteção do trabalhador no Brasil; as transformações ocorridas na legislação. Assim como, examinará as mudanças ocorridas no decorrer do tempo, de forma a ser possível entender como a saúde mental tornou-se um assunto tão em alta no cenário atual.

O segundo capítulo, por sua vez, analisará, quais as principais causas de adoecimento dos empregados em decorrência da relação laboral e como as práticas laborais podem afetar o trabalhador. A partir das análises passa-se ao estudo de caso (Ação 0000XXX-03.2021.5.07.000X), evidenciando-se como ambientes laborais desgastantes

podem refletir a limitação da legislação atual para lidar com riscos psicossociais e proteção jurídica aos trabalhadores, os quais sofrem com o estresse crônico e esgotamento mental, de forma a poderem ocasionar o isolamento social e impedimento do retorno às atividades desempenhadas. Nesse sentido, serão observadas as respostas dadas pelo Judiciário para remediar os impactos gerados por toda problemática, de maneira a ser possível verificar a coerência na aplicabilidade das normas.

O terceiro capítulo analisará como os tribunais brasileiros vêm se posicionando acerca do assunto, de forma a se ter um parâmetro para que possíveis mudanças possam ser sugeridas e efetivadas. As jurisprudências mencionadas serão responsáveis por uma compreensão mais ampla dos critérios adotados na resolução dos conflitos referentes ao presente assunto, o que contribui na identificação de padrões e lacunas existentes, assim como apontar quais práticas e políticas complementares podem ser adotadas. A incorporação dessas decisões trará uma reflexão sobre a efetividade da legislação vigente e das políticas a ela relacionadas. Por fim, nas considerações finais, serão apontadas possíveis propostas de adequação, com o objetivo de propor soluções sobre contextos marcados por desgastes psicológicos e sociais sofridos em ambientes laborais.

2 DA PRECARIZAÇÃO À PROTEÇÃO: A CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

É indubitável que, muitas vezes, o trabalhador passa mais tempo no ambiente laboral, do que em seu próprio lar (Cassar, 2017), de maneira a ser extremamente importante e necessária a existência de locais de trabalho saudáveis, importante, pois, entender como a qualidade de trabalho é diretamente afetada por essa questão.

Relevante destacar a evolução da legislação brasileira relacionada à saúde, bem como a conceituação de assédio e a proteção dos trabalhadores, aprofundando-se no segmento que discute o impacto dessas ações e práticas sobre os indivíduos, ao se entender a influência direta dessas práticas sobre as mais diversas áreas da vida cotidiana e profissional de cada pessoa. A análise permite compreender a importância das leis e políticas estabelecidas, com o intuito de promover um ambiente mais saudável e respeitoso para todos.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito e Implicações

O ambiente influencia significativamente o comportamento humano, de acordo com os estudos da psicologia ambiental (Pinheiro, 1997), de modo que, a qualidade de vida do trabalhador, encontra-se diretamente influenciada pelo seu espaço laboral. Tal área se refere ao local onde são desenvolvidas as atividades profissionais, nas quais muitas vezes estão presentes os agentes físicos, químicos e biológicos que podem desencadear reações capazes de impactar a saúde e qualidade de vida do trabalhador (Ferreira *et al*, 2018).

A saúde, a vida e a disposição para o trabalho são bens jurídicos que devem ser tutelados pelo empregador, uma vez que estão intimamente ligados ao trabalhador, sendo necessária a adoção de medidas capazes de prevenir acidentes e reduzir o risco de doenças (Resende, 2023).

Parte dos ambientes corporativos atuais são marcados por possuírem um ritmo acelerado e elevada competitividade, o que contribui significativamente para o aumento do esgotamento físico e mental dos trabalhadores, de forma a intensificar quadros de estresse, insatisfação, desmotivação e, conseqüentemente, o adoecimento generalizado. Considerando que a qualidade de vida se refere às condições de aspectos de bem-estar, é indubitável a importância da sua inserção nos mais variados ambientes. Válido salientar que, trabalhadores mais felizes podem contribuir mais nas suas tarefas diárias em seus locais de trabalho, uma vez que se sentem comprometidos e instigados a produzir em grau superior (Oliveira e

Gagliardi, 2014).

Em alguns locais, a saúde mental dos operários não é uma questão de interesse a ser debatida, não se tornando uma preocupação, de modo a não haver uma promoção da qualidade de vida no trabalho (Ribeiro e Santana, 2015). Desse modo, a não realização de medidas que instiguem apoio psicológico contribui com o aumento de ambientes potencialmente de risco.

Consequentemente, a criação desses cenários propícios para o adoecimento mental, com elevados níveis de trabalho, ansiedade e estresse, colaboram para que muitos trabalhadores acabem por sofrer *Burnout*, de forma a muitas vezes não conseguirem retornar às suas atividades (Gusmão, 2021). Nesse sentido, evidenciar a importância da inserção da qualidade de vida no ambiente laboral torna-se crucial.

A definição desse conceito está centrada no respeito aos direitos individuais, objetivando o bem comum, sendo necessário destacar que não há um padrão pré-estabelecido, considerando que cada indivíduo carrega consigo uma necessidade a ser atingida (Ribeiro e Santana, 2015). Tal contexto demonstra que a realização de uma organização interna, por parte das empresas contratantes, pode contribuir com o incentivo e potencialização da qualidade de vida nos mais diversos locais de trabalho, o que, consequentemente, gera um ambiente mais produtivo (Pinto Ribeiro e Barros, 2025).

Conforme entendimento de Bonfante, Oliveira e Nardi (2015), as organizações devem se empenhar na promoção da realização humana no ambiente corporativo, buscando constantemente uma melhoria organizacional. A valorização humana — por meio da escuta ativa dos colaboradores e da sua participação nas decisões — é fundamental para o aprimoramento dos métodos de trabalho. Sendo assim, é possível constatar que a qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada ou como um ponto de partida ou como um ponto estratégico para que haja uma boa execução das atividades desempenhadas nos ambientes laborais. Dessa maneira, existindo uma sincronicidade, tanto por parte dos trabalhadores, como também setores administrativos, torna-se possível analisar quais contextos precisam ser melhorados, o que, consequentemente, pode contribuir para o aumento da produtividade.

Nesse cenário, a adoção de uma postura proativa por parte das instituições, reconhecendo o papel fundamental que exercem na efetivação dos direitos trabalhistas, especialmente no que se refere à segurança, à saúde e à dignidade no ambiente de trabalho torna-se essencial. Como ressaltam Bonfante, Oliveira e Nardi (2015), a promoção de ações voltadas ao bem-estar individual dos trabalhadores reflete diretamente no coletivo, impactando positivamente a produtividade e transformando o ambiente laboral em um espaço

mais saudável e eficiente.

Compreender como essas melhorias e mudanças se desenvolveram ao longo do tempo é indispensável.

2.2 Evolução da Legislação Trabalhista e a Consolidação da Proteção à Saúde Mental

Os primeiros a notarem a correlação entre trabalho e integridade da qualidade de vida dos trabalhadores foram os romanos, ao notarem o aparecimento de doenças entre os trabalhadores em mineração, nesse contexto que se iniciaram as primeiras reflexões acerca da deterioração das condições de saúde vinculadas à atividade laboral (Cassar, 2017).

Posteriormente, como leciona Ricardo Resende, o Direito do Trabalho passou a se desenvolver no século XIX, em razão dos movimentos operários os quais visavam melhorias de proteção aos trabalhadores, principalmente mulheres e crianças. Nesse mesmo período, mobilizações internacionais em defesa dos direitos humanos em conjunto com a atuação da Igreja criaram um ambiente propício para a intervenção do Estado nas relações contratuais privadas. Em meio a exploração sofrida por muitos indivíduos durante a Revolução Industrial, a encíclica do Papa Leão XIII, intitulada *Rerum Novarum*, em 1891, chamou atenção para a necessidade do estabelecimento de regras mínimas, como a fixação de salário mínimo e jornada de trabalho, de modo a colocar em destaque o impacto acarretado pela exploração ocorrida nos ambientes laborais (Cassar, 2017).

Paralelamente, com o amparo dessa influência e o avanço dos movimentos internacionais relacionados ao desenvolvimento dos direitos humanos, criou-se um ambiente propício de incentivo à intervenção do Estado nas relações contratuais, com o objetivo de proteger o trabalhador hipossuficiente (Resende, 2023).

O Brasil foi o último país a abolir a escravidão, em 1888, e, até então, não havia qualquer normatização voltada à proteção ou à saúde do trabalhador de modo geral. Foi apenas no início do século XX que ocorreram algumas movimentações operárias, relacionadas à produção de manufaturas, como calçados, vestuário, tintas e móveis, nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, onde havia maior concentração populacional e recepção de imigrantes (Siqueira Neto e Bertolin, 2015).

Nesse mesmo período, a Confederação Operária Brasileira (COB) inaugurou *A Voz do Trabalhador*, um jornal que tinha como objetivo aproximar associados, criando-se uma visão mais revolucionária ante aos cenários de crescente quantidade de acidentes de trabalho, evidenciando, através de suas manchetes, as condições insalubres que muitos trabalhadores

enfrentavam em seus ambientes laborais (Barbosa, 2023).

Com a modificação da dinâmica de trabalho, antes mais restrita ao campo, concentrada nas zonas agrícolas, mas que logo depois passou a se concentrar nas cidades, colaborando com a urbanização e industrialização, novos desafios surgiram em relação à organização produtiva e à saúde física e mental dos trabalhadores. Com o avanço dessa urbanização, durante os anos 30, muitas pessoas que se mudaram para locais com polos industriais acabavam por continuar desempregadas, de maneira que terminavam por viver em condições degradantes nas ruas, tal situação contribuiu com o aumento do número de roubos em lojas (Bertolin e Siqueira Neto, 2015).

Nesse contexto, as elites dominantes consideravam-se incapazes de conduzir um controle maior sobre as manifestações sociais a respeito do assunto, diante disso, a intervenção estatal passou a ser vista como a saída mais propícia, fato que favoreceu o desenvolvimento da política populista de Getúlio Vargas. Durante essa conjuntura, objetivando inibir a luta de classes, o populismo do então presidente foi responsável por submeter diferentes grupos ao comando do Estado, que consolidou-se com a criação da Justiça do Trabalho (Jorge Neto e Cavalcante, 2019).

Devido à realização de um controle mais concentrado sobre as manifestações dos sindicatos e a concessão de direitos trabalhistas de forma gradual, Vargas logrou êxito em disciplinar as relações entre capital e trabalho, por meio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, formado em 1930, quando a intervenção estatal passou a ser mais concreta nas questões trabalhistas, de maneira a dar destaque ao tema da saúde e segurança dos trabalhadores. Um grande marco, ocorrido dois anos depois, foi a criação das Inspetorias Regionais, que atualmente se configuraram nas Superintendências Regionais do Trabalho, que possuem como objetivo fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, garantindo a efetividade dos direitos dos trabalhadores, com especial atenção às normas relativas à saúde, segurança e condições dignas de trabalho (Bertolin e Siqueira Neto, 2015).

Com vistas a tutelar sobre temas específicos de maneira mais organizada, no ano de 1978, o então Ministro do Trabalho, Arnaldo Prieto, através da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, aprovou um conjunto de Normas Regulamentadoras (NRs), as quais abordaram diferentes temas, desde condições sanitárias, até requisitos mínimos de ergonomia nos ambientes laborais. Com o passar dos anos, o número dessas diretrizes aumentou, com o intuito de acompanhar as atualizações dos ambientes laborais, a fim de garantir proteção real e concreta aos trabalhadores.

É possível afirmar que, observando a história da legislação trabalhista, o artigo 7º,

XXII, da Constituição Federal, evidencia uma grande conquista, pois objetiva a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas voltadas à saúde, higiene e segurança relacionadas ao ambiente laboral (Silva e Souza Duarte, 2022).

Imperioso afirmar que a aplicação do Direito do Trabalho se configura ao indivíduo que deve ter seus direitos mínimos garantidos, de forma a ir além da esfera do trabalho, mas a suas circunstâncias como homem e cidadão, como bem destaca Bertolin e Siqueira Neto (2015).

De maneira complementar, indubitável dizer que a promoção de um ambiente equilibrado destaca a presença de adequadas condições laborais, a fim de assim ser atingida a qualidade de vida plena do trabalhador, uma vez que a sua saúde é um elemento central, garantidor não só do bem-estar, mas também da manutenção produtiva (Cassar, 2017).

Com o desenvolvimento da legislação no decorrer do tempo e o amadurecimento das relações laborais, houve a ampliação do conceito de saúde ocupacional. A partir da década de 1990, o tema ganhou mais destaque, como com a expedição da Portaria n.º 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999, a qual passou posteriormente a reconhecer os transtornos mentais como doenças laborais (Bertolin e Siqueira Neto, 2015).

Desse modo, importa ressaltar que a trajetória da legislação se faz de modo progressismo e contínuo, com vista a alcançar, cada vez mais, de modo concreto, a proteção à saúde dos operários, destacando as novas dimensões pertencentes a este campo, refletindo transformações vivenciadas no país.

Tem-se que a saúde mental é um aspecto indissociável da condição do trabalhador, sendo essencial que o Estado, enquanto responsável pela formulação e implementação de políticas públicas, promova dispositivos legais efetivos para garantir a proteção necessária à saúde. Nesse sentido, reforça-se o dever das empresas de adotarem medidas preventivas que assegurem o bem-estar psicossocial de seus empregados, minimizando os riscos associados ao adoecimento mental (Lima e Brandão, 2022).

A criação de normas específicas que abordam questões como o assédio moral e sexual representou um avanço significativo na consolidação da proteção à saúde mental, ampliando o alcance da legislação para além de contextos até então conhecidos, estendendo-o para a área trabalhista (Cassar, 2017).

2.3 Assédio Moral e Sexual nas Relações Laborais

Historicamente, o quesito saúde encontrava-se atrelado a aspectos físicos, deixando de

lado as ameaças psicossociais que muitos indivíduos acabavam por sofrer, o que se refletia nas dinâmicas estabelecidas dentro dos ambientes de trabalho. Nesse sentido, é indubitável que a organização nos locais de ofício exerce uma ação direta sobre o indivíduo, uma vez que no decorrer da história individual de cada um, essa área se intersecciona com seus projetos, esperanças e desejos, impactando significativamente a sua saúde e seu bem-estar (Mendes, 1995).

Diante dessa realidade, o ordenamento jurídico passou a contemplar, de forma mais efetiva, a proteção à saúde mental no ambiente laboral, ampliando o conceito de saúde previsto. O reconhecimento do bem-estar atrelado a saúde do indivíduo abriu espaço para que condutas como a de assédio moral e o assédio sexual passassem a ser consideradas como formas de violação à dignidade do trabalhador.

2.3.1 Aspectos Conceituais: Definição de Assédio Moral e Sexual

Considerando o expresso na Constituição de 1988, artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana é um princípio expresso que apresenta um bem a ser tutelado, de maneira que, intrinsecamente a ele, está relacionada a vida e o bem-estar pertencente a cada indivíduo. Por conseguinte, considerando que assédio e dano são violações a um bem juridicamente protegido, seja patrimonial seja não patrimonial, a subtração desse bem, o qual pode estar relacionado à honra, dignidade e liberdade de um indivíduo, pode evidenciar a necessidade da realização de sanção e reparação (Cavaliere Filho, 2014).

Como discorre Cassar (2017), a capacidade laborativa do trabalhador pode ser considerada seu maior patrimônio, o que decorre da fama conquistada durante a sua permanência no mercado de trabalho, com dedicação e profissionalismo que transparecem a sua capacidade. Sob essa ótica, pode-se considerar ato lesivo ao empregado, atingindo a esfera moral, aquilo que o afeta na sua esfera profissional e que deturpe a sua imagem como profissional.

Sendo assim, quando um patrão opta por: deixar um empregado sem trabalho, à espera de um serviço, enquanto os demais estão em suas funções o observando; diminuir a capacidade do trabalhador com comentários maliciosos, xingamentos, apelidos; lançar dúvidas sobre a capacidade de entrega de um bom serviço; realizar agressão oral; explorar a imagem do trabalhador de maneira pejorativa, o expondo ao ridículo; são exemplos de algumas das inúmeras formas de práticas que impactam diretamente a esfera moral.

Delgado (2017) leciona que esse tipo de lesão pode ser conceituada como a

consecução de situações fáticas que evidenciam o desrespeito aos direitos de personalidade do trabalhador no seu campo de trabalho. Ofensas físicas e morais que acabam por ocorrer não só em ambientes de trabalho, mas também fora dele, de modo a evidenciar direitos tutelados pela Carta Magna de 1988, precisamente no art. 5º, incisos V e X, os quais garantem à vítima o direito à compensação por danos sofridos, como mecanismos de reparação jurídica e proteção à dignidade humana.

Considerando as diversas formas de prejuízo à dignidade do trabalhador no contexto das relações laborais, passou-se a estabelecer que quando o empregador ou seus representantes cometem algum ato contra a honra e boa fama do empregado, é possível que o mesmo possa realizar um pedido de “despedida indireta”, ensejado pelo art. 482, e, e art. 483, k. Tal disposição ressalta o dever mútuo da responsabilidade existente em uma relação jurídico trabalhista (Martinez, 2024).

O assédio moral pode ser classificado como toda espécie de dano extrapatrimonial, muitas vezes de forma camuflada e não perceptível, de modo a ser capaz de ocasionar um terror psicológico oculto e velado, caracterizando por prática de sucessivas ações capazes de atingir a autoestima do trabalhador, fazendo-o crer em comentários maldosos realizados por outrem. (Cassar, 2017).

Embora o assédio esteja relacionado a uma conduta habitual ou prática repetitiva, capaz de interferir de maneira significativa no ambiente laboral como um todo, ainda persiste certa confusão conceitual de diferenciação entre esse termo e o dano moral. Por essa razão, faz-se necessário esclarecer que o que diferencia ambos reside na forma de execução: enquanto o assédio caracteriza-se pela reiteração de condutas abusivas ao longo do tempo, o dano moral pode decorrer de um ato isolado, desde que suficientemente lesivo à dignidade do trabalhador. Dessa forma, é necessário que esteja relacionado a um costume ou prática repetitiva, de modo a interferir no ambiente laboral como um todo. Ratificando a ideia supracitada, com vista a evitar a confusão quanto à diferenciação, Cassar(2017) entende que a diferença entre o referido termo e dano moral é a sua forma de execução.

O assédio muitas vezes é realizado de maneira dissimulada, oculta e disfarçada, de maneira a ocasionar um desgaste emocional apto a ser tão agressivo que deprime o indivíduo. Esse tipo de comportamento pode ser caracterizado como condutas abusivas reiteradas, relacionadas ao empregador direta ou indiretamente, podendo ser praticado de diferentes maneiras, a exemplo de palavras, gestos e silêncios significativos, ocasionado seja constrangimento psicológico seja físico ao indivíduo (Delgado, 2017).

De maneira complementar lecionam Jorge Neto e Cavalcante (2019) que, a

globalização colaborou com a mudança da estruturação das relações de trabalho, de modo que, o novo paradigma estabelecido é que um bom operário é aquele que mantém sempre uma alta produtividade, capaz de ou ultrapassar metas ou ao menos atingi-las, apático em relação a suas dores ou mesmo de terceiros. Desse modo, o individualismo acaba por ser um fator motivador de relações afetivas e sociais rasas, contribuindo para que haja, com mais facilidade, atritos com os indivíduos que compartilham um mesmo ambiente laboral.

Conforme o contexto supracitado, a valorização do trabalho em equipe diminuiu, uma vez que metas individuais se tornaram mais importantes, causando o esquecimento de que o que mantém qualquer lugar funcionando é um bom trabalho em equipe. Consequentemente, as tensões presentes em locais de trabalho onde há pouca valorização da realização de um ofício em conjunto ocasionam tensões, as quais repercutem na vida cotidiana do trabalhador, como a necessidade de cumprir prazos rigorosos para entrega de demandas, impactando diretamente na qualidade de vida, sendo um potencial gerador de exaustão e acúmulo de carga emocional. (Leonel e Borges, 2024).

Em vista disso, o cenário contribui para que o ambientes sejam mais propícios para a manifestação de comportamentos abusivos - por gestos, atitudes e palavras - que sujeita os indivíduos ao assédio moral. Nesse ínterim, importa frisar que o assédio moral pode manifestar-se de diferentes formas, sendo comum a sua classificação em modalidades como a vertical – quando praticado pela chefia em relação ao subordinado –, a ascendente – caracterizada por ações de um ou mais subalternos com o objetivo de prejudicar o superior hierárquico – e a horizontal – que ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico. Tais circunstâncias violam diretamente o direito a um ambiente de trabalho saudável (Delgado, 2017).

De maneira semelhante, outra forma de causar constrangimento e violação aos seus direitos pré-estabelecidos é a realização do assédio sexual, o qual é caracterizado por um comportamento humano que tem como fim a realização do prazer sexual, capaz de ser realizado de diferentes modos, como por palavra, gestos e com a realização de violência. Imprescindível dizer que sua caracterização pode ser percebida através da presença de três elementos: (a) os sujeitos envolvidos, sendo o assediador aquele que pratica o ato de constrangimento e o assediado a vítima que o sofre; (b) a existência de uma conduta de natureza sexual inadequada e reprovável, muitas vezes materializada em ameaças de perseguição e violência; e (c) a rejeição expressa ou presumida da vítima em relação à conduta sofrida (Pamplona Filho, 2009).

O assédio sexual não ocorre apenas em relações de confiança, mas também naquelas

em que há uma relação de autoridade. Importa destacar que, quanto à sua configuração, não se exige a reiteração da conduta para que o ato seja caracterizado como tal, diferentemente do que ocorre no assédio moral, em que a repetição é elemento essencial. Assim, o constrangimento pode se concretizar em um único ato. Frise-se que, à luz da definição legal, o assédio sexual é considerado como o constrangimento praticado por superior hierárquico ou por pessoa que detenha ascendência sobre a vítima, em razão do exercício de emprego, cargo ou função, configurando-se como uma conduta verticalizada, que pressupõe uma relação de poder ou subordinação entre as partes envolvidas (Jorge Neto e Cavalcante, 2019).

Importa destacar o disposto no art. 216-A do Código Penal (Brasil, 1940), que define o assédio sexual como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, com pena prevista de detenção de um a dois anos. No entanto, no campo das relações de trabalho, o conceito de assédio sexual apresenta contornos mais amplos. Situações como a de um empregado que, valendo-se de informações confidenciais, ameaça expor seu superior caso este não ceda a avanços de natureza íntima, também configuram formas de assédio, ainda que não envolvam hierarquia formal. Isso demonstra que, embora a ascendência hierárquica seja requisito essencial para a configuração do crime na esfera penal, no âmbito trabalhista, o foco recai sobre a existência de qualquer conduta constrangedora, independentemente da posição ocupada pelas partes (Cassar, 2017).

Dessa forma, percebe-se que, tanto no assédio moral quanto no sexual, o elemento comum é a violação aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que tange à dignidade, à honra e à liberdade individual. Conforme defendem os doutrinadores mencionados, o repúdio da conduta pela vítima configura-se como um fator indispensável para a caracterização do assédio, reforçando a necessidade de políticas preventivas e de uma abordagem jurídica que contemple as diferentes manifestações dessa prática no ambiente laboral.

2.3.2 Impactos do Assédio na Saúde Mental dos Trabalhadores

Conforme disserta Luciano Leite (2020), a saúde do corpo em seu integral funcionamento e estado de normalidade tem por conta os campos físicos e mentais em boas condições. Nesse sentido, é possível dizer que o trabalho pode ser uma área não só de satisfação pessoal, mas também, considerando as possibilidades, de sofrimento psicológico,

de maneira a impactar diretamente o bem-estar individual.

Ao se entender que, devido ao cenário apresentado atualmente, muitas pessoas em função de trabalhos excessivos, condições ruins, pressões e submissões a qualquer tipo de assédio, têm suas vidas desequilibradas, torna-se inquestionável o poder de influência dessa conjuntura sobre a saúde mental de qualquer indivíduo (Albuquerque, 2024).

Trabalhadores inseridos em contextos em que há constante realização de comportamentos violentos, podem sofrer de diferentes tipos de enfermidades, como depressão, ansiedade e Síndrome de *burnout*. A exposição a ambientes que desrespeitam as normas atuais dão base para que alguns sintomas aflorem, como mudanças bruscas de humor, cansaço, isolamento e pessimismo, potencializando a queda de desempenho de qualquer pessoa (Felippe *et al*, 2024).

Diante da realidade estabelecida, segundo pesquisa recente publicada pela Forbes Brasil (2024), 62% dos líderes brasileiros afirmam já ter sofrido com a síndrome de *burnout*. Além disso, uma significativa parcela aponta que parte dos profissionais que ocupam posições de liderança relatam ter enfrentado algum tipo de adoecimento psicológico em decorrência da sobrecarga e das pressões vivenciadas no ambiente de trabalho.

As consequências psicológicas decorrentes das condições inadequadas de trabalho acabam não se restringindo apenas ao âmbito individual, uma vez que refletem negativamente em outras esferas da vida dos trabalhadores, afetando relacionamentos interpessoais, laços familiares e a vida social. Sendo assim, o sofrimento não atinge apenas a vítima direta, mas também as pessoas de seu convívio, que acabam sendo afetadas de forma indireta. Além disso, os prejuízos se estendem ao próprio Estado e à sociedade como um todo, que sofrem os efeitos da queda de produtividade e do aumento de custos com benefícios previdenciários e assistenciais. Assim, é inegável que a diminuição da capacidade laborativa, somada à redução do potencial produtivo de diversos profissionais, configura um problema de ordem social, econômica e de saúde pública (Freire, 2008).

3. ESTUDO DE CASO: ASSÉDIO, ESGOTAMENTO MENTAL E LIMITES DA PROTEÇÃO JURÍDICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Mesmo sendo um direito reconhecido constitucionalmente, à saúde mental do trabalhador não é totalmente protegida em alguns ambientes de trabalho brasileiros, como demonstrado através de dados que evidenciam o registro de 421 afastamentos por *burnout* pelo INSS (IEPREV, 2023). Tal conjuntura evidencia que uma parte da sociedade sobrevive diante das necessidades de realização das demandas cotidianas, as quais expressam altas metas de trabalho, mentes exaustas e desrespeito.

Embora existam leis que visem a garantia de proteção dos direitos dos operários, é necessário refletir sobre como na prática as normas se adequam à realidade. Torna-se essencial compreender o alcance atual da legislação ante aos casos concretos apresentados, tendo em vista a consecução de melhorias a serem alcançadas.

A exposição do trabalhador a ambientes que afetem negativamente a saúde mental, expressa algo nocivo não só para o sujeito em si, mas também para o Estado e os indivíduos ao seu redor, considerando as consequências ocasionadas por essa conjuntura. As doenças ligadas ao esgotamento mental no trabalho acabam por revelar uma crise silenciosa capaz de afetar muitos profissionais.

A partir da análise do estudo de caso concreto que resultou em uma ação judicial, poder-se-á verificar a aplicabilidade da legislação trabalhista atual diante dos contextos existentes que envolvem sofrimento psíquico, principalmente causado por ambientes marcados por assédio, seja moral seja sexual, sobrecarga e negligência quanto ao respeito e cuidado dado ao trabalhador.

3.1 Contextualização fática da relação de trabalho e elementos jurídicos envolvidos

Como discorre Delgado (2017), a Constituição estabeleceu de maneira mais clara a necessidade de atuação diária do Estado, do empregador e da sociedade em prol da preservação da saúde do trabalhador, por meio de atividades e serviços concretos. Tal direcionamento aponta para o princípio da dignidade da pessoa humana, que passa a ser de suma importância para a estruturação de relações laborais sadias, que contribuam com ambientes seguros e psicologicamente equilibrados.

Nesse contexto, a análise da Ação Trabalhista apresentada traz uma reflexão sobre as consequências geradas a partir dos riscos e omissões enfrentados por muitos trabalhadores.

A demanda trabalhista que tramitou em segredo de justiça foi ajuizada por uma trabalhadora que exercia a função de coordenar e gerenciar a sala de auditoria de Engenharia da empresa reclamada, sendo responsável por fiscalizar e organizar os custos referentes às obras da empresa em âmbito nacional. A reclamante tinha como objetivo não só o reconhecimento do vínculo empregatício, mas também a responsabilização da reclamada por questões que envolviam assédio moral e sexual, as quais colaboraram com a geração de danos relacionados à saúde mental da operária.

Inicialmente, a parte autora afirmou que trabalhou como pessoa jurídica, exercendo atividades que não se configuram nessa categoria, uma vez que trabalhava em situação de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, contexto que se encaixa no descrito no art. 442 da CLT (Brasil, 1943), o qual discorre sobre a celebração do contrato individual.

A reclamante declarou que acumulava funções para além do descrito em seu contrato de trabalho, o qual foi oficializado cinco anos depois, de maneira a nunca receber nenhum pagamento a mais, sofrer pressões constantes por parte de seus superiores e ser cobrada excessivamente para alcançar metas e cumprir jornadas extensas de trabalho.

Conforme o entendimento de Abrahão e Torres (2004), a conjuntura descrita contribui diretamente com o desenvolvimento do sofrimento psíquico, já que a organização estabelecida pela empresa coopera diretamente com o adoecimento do trabalhador e diminuição da sua autonomia.

De maneira complementar, parte da jurisprudência afirma o seguinte:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇA SALARIAL. EQUILÍBRIO DAS PRESTAÇÕES CONTRATUAIS. PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE. APLICABILIDADE. O direito a um complemento salarial a título de acúmulo de funções decorre do princípio da comutatividade que rege todas as relações obrigacionais. E tal princípio impõe que as prestações pactuadas guardem, entre si, um equilíbrio. Assim, se o trabalhador percebe remuneração pela prestação de uma função, para qual fora contratado, mas passa a acumular outro cargo ou tarefa, tal situação conduz a um desequilíbrio nas prestações contratuais, ferindo o princípio da comutatividade. Logo, deve ser recomposto o equilíbrio com o pagamento de uma contraprestação remuneratória, sob pena de enriquecimento ilícito do tomador dos serviços. (TRT-5 – RecOrd: 00000709520135050131 BA 0000070-95.2013.5.05.0131, Relator: EDILTON MEIRELES, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 10/12/2014).

Considerando o exposto, é possível afirmar que a complementação salarial pode ser capaz de solucionar parte do problema, contudo não é suficiente para reparar danos ocasionados à saúde do trabalhador, que tem a sua integridade psíquica afetada.

A reclamante afirmou que o ambiente o qual trabalhava poderia ser considerado como insustentável, levando em consideração que contribuiu com seu quadro de esgotamento

mental, levando-a ao *burnout*, depressão, ansiedade generalizada e síndrome do pânico, com a comprovação dos laudos médicos apresentados. Dessa maneira, a autora se viu inserida em um ambiente de extrema vulnerabilidade capaz de alterar a sua forma de se comportar e relacionar-se com as demais pessoas.

Em muitas ocasiões, a referida parte alegou que ao longo dos anos que trabalhou para a reclamada sofreu com a submissão a rotinas laborais marcadas por pressões excessivas, com elevadas cobranças e jornadas exaustivas. Segundo seu relato, constantemente era exposta a falas e comportamentos que a faziam se sentir inferior e incapaz profissionalmente. Tais situações eram capazes de contribuir com seu isolamento e agravavam a sua condição emocional.

Além do mencionado, sustentou que foi alvo de muitos comportamentos inapropriados por parte de seus superiores, no que se refere a comentários com conotação sexual e investidas verbais inadequadas ao ambiente de trabalho profissional. A parte autora afirmou que tais atitudes foram capazes de provocar constrangimento e abalar a dignidade enquanto profissional, o que acabou por potencializar o seu sentimento de insegurança e desconforto no ambiente em qual laborava.

Atentando-se às situações narradas, o Tribunal Regional da Terceira Região tem-se posicionado no seguinte sentido:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A figura do assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Existindo prova de tais fatos nos autos, é devida a respectiva indenização reparadora. (TRT-3 - ROT: 0010631-92.2023.5.03.0129, Relator.: Anemar Pereira Amaral, Sexta Turma).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral consiste na conduta abusiva, de natureza psicológica, que expõe o trabalhador, de forma prolongada e repetitiva, a situações humilhantes ou constrangedoras, atentando contra a sua honra e dignidade, acarretando-lhe sofrimento íntimo. Demonstrado que o Reclamante, no ambiente de trabalho, era tratado de forma desrespeitosa e abusiva, resta devida a indenização pelo assédio moral. Sentença mantida. (TRT-3 - ROT: 00101442420235030097, Relator.: Sercio da Silva Pecanha, Data de Julgamento: 14/08/2024, Oitava Turma).

Além das alegações anteriormente descritas, a parte autora formulou outros pedidos no decorrer da tramitação da ação, como a nulidade do acordo extrajudicial proposto pela reclamada em momento de fragilidade emocional, a indenização por danos materiais e morais decorrentes do impacto em sua saúde mental, a responsabilização pela omissão no que tange aos riscos identificados, bem como o reconhecimento e o pagamento das verbas rescisórias e

previdenciárias relacionadas ao vínculo empregatício.

Torna-se necessário destacar alguns dos pedidos da reclamante, uma vez que reforçam o nexo entre as situações vivenciadas e adotadas pela empresa e o quadro psicológico da trabalhadora. Os pedidos feitos pela parte autora acabam por evidenciar que a postulante pretendia não apenas o reconhecimento formal dos seus direitos trabalhistas, mas também a reparação dos danos emocionais sofridos ao longo de sua trajetória na companhia.

Ainda que as questões trabalhadas se voltem prioritariamente para as pontos relacionados aos riscos psicossociais sofridos, é de suma importância considerar que os demais pedidos fortalecem a gravidade do contexto vivenciado pela reclamante, de maneira a contribuir como os efeitos danosos gerados pelos abusos praticados em seu ambiente laboral.

A sentença proferida na Vara do Trabalho julgou parcialmente procedente os pedidos formulados pela parte autora, de maneira que foi reconhecida a existência do vínculo empregatício, conforme o art. 3º da CLT (Brasil, 1943). Assim, determinou-se o registro do contrato na CTPS, desconsiderando a formalização como pessoa jurídica, o que foi visto como uma forma de mascarar a realidade desempenhada pela reclamante, aludindo o princípio da primazia da realidade, pilar no Direito do Trabalho.

Por fim, válido mencionar que, segundo os dados dispostos na sentença, os pedidos de indenização por danos morais e materiais, relacionados às alegações de assédio moral e sexual, foram julgados improcedentes, por ausência de provas que demonstrassem o nexo de causalidade entre o adoecimento psíquico da parte reclamante e o seu ambiente de trabalho. Segundo o entendimento do juízo competente, não havia provas suficientes que comprovassem a responsabilidade da empresa ante ao agravamento da condição de saúde da parte autora, sendo os laudos médicos vistos como insuficientes.

A decisão acaba por revelar uma limitação quanto à legislação atual no que concerne à proteção do trabalhador diante dos assuntos relacionados à saúde mental, especialmente no que se refere aos riscos psicossociais agravados por esses ambientes.

3.2 A proteção jurídica da saúde mental nas relações de trabalho: entre a norma e a realidade

Conforme lecionam Abrahão e Torres (2004), a degradação das condições de trabalho compromete de maneira direta a capacidade de resistência subjetiva dos indivíduos, de modo que a sua identidade quanto profissionais é consequentemente afetada. Nesse sentido, os pedidos apresentados pela reclamante evidenciam o impacto significativo do ambiente de

trabalho na sua personalidade, indicando que o dano vivenciado transcende o aspecto econômico, sendo capaz de atingir a esfera emocional.

Importa destacar que, de acordo com o artigo 20, da Lei 8.213 (Brasil, 1991), as doenças do trabalho são consideradas como as adquiridas ou desencadeadas em razão do ambiente laboral ante as condições presentes no local, constatação importante para a análise do caso, uma vez que no rol se inserem os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho.

Embora a legislação brasileira disponha de normas constitucionais e infraconstitucionais que visem a proteção e a saúde do trabalhador, torna-se crucial analisar a efetividade das leis atuais e as lacunas presentes no ordenamento jurídico que são capazes de interferir na aplicabilidade dos direitos estabelecidos.

3.2.1 Constituição Federal

A Constituição Federal (Brasil, 1988) a princípio, em seu artigo 6º, estabelece que o trabalho se configura como um direito social, o que consagra esse ofício como um direito fundamental a ser protegido. Ao relacionar esse dispositivo com o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, e o da valorização do trabalho, art. 1º, IV, presentes na Carta Magna, é possível afirmar que o Estado e às empresas devem assegurar condições laborais que sejam capazes de garantir o bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador.

Nesse mesmo sentido e de maneira complementar, o conceito de saúde, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022), se define não só como a ausência de enfermidades físicas, mas também como um completo bem-estar do indivíduo. Desse modo, a proteção à integridade mental não é algo a ser facultado, mas uma obrigação imposta aos empregadores, os quais devem construir um ambiente saudável e seguro, que preze pelo respeito entre todos.

Considerando o estudo de caso apresentado, embora a parte autora tenha relatado episódios de assédio moral, sexual e outras alegações que contribuíram para o desenvolvimento de seus transtornos mentais, a decisão proferida indeferiu os pedidos de reparação, desconsiderando preceitos estabelecidos na Carta Constitucional e na definição estabelecida pelo órgão internacional mencionado.

Antes de tudo, o direito à vida, com suas inúmeras repercussões e significados, deve ser assegurado a todo indivíduo, independente das suas particularidades, sendo papel do Poder Público garanti-los. É fundamental que essa defesa prevaleça em todas as sociedades, uma vez

que é um bem inestimável, o qual deve ser usufruído por todos, sendo as leis um meio de assegurar o cumprimento de alguns princípios, como o da dignidade da pessoa humana, vinculados a esse direito (Lessa e Dadalto, 2021).

A conjuntura apresentada, descreve os assédios sofridos pela reclamante, que, como destaca Maurício Godinho Delgado (2017), embora se defina como uma conduta de importunação maliciosa, pode se manifestar de diferentes formas, nas quais, de maneira geral, as mulheres são as principais vítimas.

O direito à saúde está estabelecido como uma norma fundamental diretamente ligada à proteção do estado físico e psíquico do indivíduo, sendo um dever do Estado garantir o real acesso à esse princípio. O art. 7º, CF/88, explicita as garantias a serem efetivadas por parte dos empregadores, de maneira a salvaguardar a qualidade de vida dos empregados, importante para a consolidação de condições dignas de trabalho (Silva, 2005).

No entendimento de Bock, Furtado e Teixeira (2009), no atual contexto em que os indivíduos se encontram inseridos, as doenças mentais podem ser vistas como uma consequência das interações sociais os quais estão submetidos, definição que vai ao encontro ao afirmado pela reclamante em seu ambiente de trabalho e que dá base para a proteção defendida pela ordem constitucional.

A legislação enfatiza, de maneira significativa, a importância crucial de assegurar um ambiente saudável e seguro para todos os trabalhadores, de modo a levar em consideração a repercussão das relações interpessoais no bem-estar mental e emocional dos indivíduos. Destaca ainda a necessidade urgente de um espaço de trabalho onde exista respeito e colaboração entre todos, reconhecendo o impacto direto do clima organizacional sobre a saúde mental (Menezes, 2023).

3.2.2 Normas Infraconstitucionais

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por sua vez, impõe diversas obrigações a serem efetivadas de maneira rigorosa por parte do empregador, com o intuito de preservar as condições físicas e mentais dos trabalhadores que compõem seu quadro funcional. Tais normas encontram-se dispostas nos artigos 154 a 201, que se referem aos dispositivos da Segurança e da Medicina do Trabalho. Zainaghi (2020) leciona que as regras dispostas nesta parte do ordenamento jurídico devem ser observadas com o intuito de garantir aos trabalhadores a dignidade relacionada a ambientes mais saudáveis.

O artigo 157, inciso I, da CLT (Brasil, 1988), é claro ao destacar que cabe às empresas

“cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. É importante ressaltar que a lei deixa em aberto quais regras devem ser efetivadas, não sendo possível uma limitação. Além disso, o art. 163 aduz que, “Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.”, tal dispositivo expressa preocupação visível com a defesa da dignidade mental do trabalhador.

O artigo 200, da supracitada lei, disserta que cabe ao Ministério Público do Trabalho a função de regulamentar, através das Normas Regulamentadoras (NRs), as disposições complementares que sejam capazes de acompanhar as mudanças das condições atuais de trabalho e os fatores de risco a que muitos empregados enfrentam diariamente, objetivando a proteção e análise das condições peculiares de cada ambiente laboral (Brasil, 1988).

A Norma Regulamentadora nº 1 (Brasil, 1978) estabelece as diretrizes gerais sobre Segurança e Saúde no Trabalho, definindo as responsabilidades dos empregadores e trabalhadores, bem como a importância da adoção de medidas adequadas para a prevenção de acidentes laborais e doenças ocupacionais. Essa norma serve como um alicerce para as demais normas regulamentadoras, destacando a necessidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, evidenciando, assim, a necessidade não só de proteção da integridade física, mas também mental dos trabalhadores.

Válido destacar o que dispõe o item 1.4.1.1 da referida NR-1 (Brasil, Ministério do Trabalho e Previdência, 2022):

1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

- a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e
- c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Dessa forma, a norma mencionada apresenta dispositivos que abordam ações preventivas para combater o assédio sexual. Essa iniciativa representa um significativo

progresso na proteção da integridade psicossocial dos trabalhadores, uma vez que as empresas que são obrigadas a constituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme estipulado na NR-5, têm o dever de implementar medidas concretas que visem prevenir e erradicar o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente laboral. Dentre essas responsabilidades, destaca-se a necessidade de estabelecer regras de conduta bem definidas nas normas internas, com uma ampla divulgação para todos os colaboradores, garantindo que os princípios de respeito, dignidade e igualdade sejam formalmente reconhecidos e disseminados no interior da organização (Ribeiro e Marcelino, 2024).

A NR-5 (Brasil, 2022), a qual se refere a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, enriquece e amplia o escopo da CIPA, conferindo à Comissão a responsabilização e inclusão de atividades preventivas no combate ao assédio e outras formas de violência no trabalho. Consoante ao que está disposto na mencionada norma, as práticas reconhecidas como fatores de risco presentes nos ambientes laborais têm o potencial de comprometer de maneira significativa a saúde mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade premente de intervenções eficazes (Brito, 2025).

Diante do contexto apontado, é de suma importância destacar o que leciona Silveira (2024, p. 21):

O trabalho constitui a atividade pela qual o homem transforma a natureza e, neste processo, se transforma. Constitui um dos determinantes da saúde e do bem-estar dos indivíduos que destinam grande parte das horas dos seus dias ao trabalho. Sua importância transcende os aspectos econômicos. O trabalho é essencial para a maioria das pessoas para viabilizar o acesso às necessidades materiais da vida, como alimento, abrigo, cuidados a saúde, educação, transporte e lazer. Mas, para além disso, o trabalho ainda constitui uma importante dimensão da identidade pessoal, é fator de inclusão e integração social, além de favorecer a inserção em redes de companheirismo, solidariedade e suporte social. Como tal, pode ser um importante promotor de saúde, mas em condições adversas, pode ser uma fonte de sofrimento, mal-estar, adoecimento (inclusive mental), e morte.

Nota-se, portanto, a influência direta entre o bem-estar de cada indivíduo e a consecução de suas atividades nos ambientes laborais. Assim, aqueles que optam por resistir sem confrontar o assédio, enfrentam um percurso difícil, resultando em sérias implicações para sua saúde. Essa situação pode levá-los a afastamentos frequentes devido a condições associadas ao estresse pós-traumático, o que eleva a probabilidade de demissões por baixa produtividade ou faltas recorrentes. Em casos mais graves, as vítimas podem chegar ao suicídio (Ávila, 2008).

Além disso, corroborando com o entendimento acima apontado, Zainaghi (2020) aduz que o assédio frequentemente leva a vítima a desenvolver sequelas psicológicas, de maneira a

ser dispendioso ao trabalhador dedicar horas diárias em uma empresa, a qual, pela necessidade das circunstâncias, se torna um local que deve suportar obrigatoriamente, agravando significativamente o estado emocional do operário.

Diante do contexto apresentado, importa destacar a Portaria nº 1999, emitida pelo Ministério da Saúde (Brasil, 2023), a qual aborda a atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). A referida Portaria evidencia a relação direta entre doenças e estado técnico observados nos ambientes de trabalho, ao se verificar os fatores de riscos existentes em cada local. A lista contempla, de maneira específica, nos Capítulos V e VI, os transtornos mentais e comportamentais que têm potencial de estarem associados ao ambiente laboral, os quais podem se relacionar ao assédio moral, sobrecarga, pressão excessiva e desrespeito ao trabalhador presente nesses locais (Silveira, 2024).

No caso concreto apresentado, a reclamante anexou a exordial laudos médicos os quais informam o diagnóstico de F32.2 (Episódio Depressivo Grave), F43.1 (Transtorno de Estresse Pós-traumático), F41.0 (Transtorno do Pânico) e Z73 (Problemas relacionados à organização do modo de vida privada), os quais se referem a Classificação Internacional de Doenças (CID) e são recepcionadas pela LDRT.

Mesmo diante das alegações realizadas, a sentença judicial proferida estabeleceu que os elementos trazidos eram insuficientes para a comprovação do nexo causal. Dessa forma, compreender a classificação de doença decorrente do trabalho pode funcionar como um parâmetro para o estabelecimento da ligação as condições do ambiente e os danos sofridos pelo empregado, como destacado a seguir:

A perícia médica considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) (Jorge Neto e Cavalcante, 2019, p. 1122).

Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2017) afirma que a verificação do nexo deve considerar três fatores centrais: 1. A presença do dano; 2. a existência de conduta ou do contexto lesivo sofrido pelo empregado; 3. culpa empresarial. Ao considerar o caso abordado, tais componentes estavam delineados não apenas pelos relatos da reclamante, mas também pelos laudos médicos anexados aos autos do processo.

Pode-se dizer que o ambiente hostil descrito pela parte autora e corroborado pelas testemunhas ensejam a negligência por parte do setor empresarial em realizar medidas preventivas, o que, segundo a diretriz doutrinária, já pode configurar como violação aos

direitos básicos de qualquer trabalhador.

Destarte, a análise do laudo pericial mostrou-se inadequada e discrepante, ao relatar que a reclamada se encontra inapta para realizar suas atividades laborais em razão da carga de trabalho e do estresse a que estava condicionada a parte autora, confirmando o atestado pelos médicos, no entanto, de forma antagônica, no mesmo dispositivo, o perito afirma que a parte não está incapacitada por estar assintomática.

Tal posicionamento vai de encontro ao apresentado no XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho:

Destaca-se que vários estudos têm chamado atenção para a invisibilidade dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, o que resulta em grande parte das vezes da falta de capacitação técnica dos profissionais de saúde, para suspeitar e investigar casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho e também, a permanência de concepções sobre adoecimento centrados em um modelo que foca na doença e não nas condições que a determinam. Outro fator seria a falta de letramento de trabalhadores para desnaturalizar o adoecimento mental relacionado ao trabalho. As dificuldades no âmbito da capacitação técnica são particularmente graves na atenção primária. (Silveira, 2024, p. 24).

A natureza imaterial dos danos ocasionados, associados a esses transtornos, muitas vezes não são perceptíveis facilmente ao se comparar com outros casos, como as condições laborais perigosas, ambientes insalubres e presença de agentes químicos. Assim, para se ter uma resposta coerente ante ao apresentado, torna-se imprescindível uma escuta mais ativa, em conjunto com a análise detalhada dos fatores apontados (Silveira, 2024).

A dificuldade diante da necessidade de se produzir provas mais diretas, em casos de assédio e sofrimentos psíquicos, pode comprometer a efetividade da proteção a ser estabelecida (Silveira, 2024).

Apesar do arcabouço normativo e os reconhecimentos doutrinários, a sentença proferida no caso analisado demonstrou fragilidade na fundamentação, considerando o tratamento dispensado à reclamante, o que sugere um significativo afastamento de vários princípios, inclusive o da dignidade da pessoa humana, uma vez que o Direito do Trabalho deve buscar a aproximação entre a realidade individual e a efetividade dos direitos contemporâneos que reforçam a proteção ao trabalhador (Jorge Neto *et al*, 2019).

4. A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA COMO REFLEXO E INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A jurisprudência trabalhista emerge como um elemento fundamental na proteção da saúde mental do trabalhador, refletindo e consolidando direitos que, embora possam parecer implícitos, necessitam de reforço e validação no âmbito judicial. O poder das decisões judiciais vai além da simples aplicação de normas, de maneira a estabelecerem precedentes importantes que moldam e influenciam a prática do direito do trabalho em relação à saúde mental. Através de casos que abordam a responsabilidade do empregador na criação de um ambiente de trabalho saudável, a jurisprudência se torna um instrumento na luta contra a discriminação e o assédio psicológico, reconhecendo que a saúde mental é um componente essencial do bem-estar do trabalhador (Castro e Da Silva, 2025).

As decisões são cruciais não apenas para a reparação de danos, mas também para a promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos colaboradores. A jurisprudência, nesse contexto, atua como um espelho das transformações sociais que reconhecem a relevância da saúde mental, evidenciando a responsabilidade dos empregadores em implementar medidas preventivas e ações reparadoras. As decisões judiciais têm se mostrado fundamentais para garantir que os empregadores criem um ambiente de trabalho que não só respeite os direitos dos trabalhadores, mas que também promova o bem-estar psicológico (Silva, 2025).

Martinez (2024) entende ser comum que através da aplicação da jurisprudência, os tribunais não apenas atuem como criadores do direito, mas também funcionem como facilitadores na integração de possíveis lacunas normativas que podem surgir com o passar do tempo. Assim, os tribunais desempenham suas funções com o objetivo de garantir uma eficácia nas interações tanto sociais quanto jurídicas.

4.1 Entendimento dos tribunais sobre assédio moral e assédio sexual

O assédio moral, que se caracteriza pela prática de constrangimentos e humilhações sistemáticas a um empregado, tem gerado uma série de decisões judiciais que buscam não apenas a reparação dos danos, mas também a responsabilização dos empregadores por promover um ambiente de trabalho hostil. Nos últimos anos, os tribunais têm se mostrado mais receptivos a examinar a questão sob a ótica da dignidade da pessoa humana, valorizando

a proteção da saúde mental dos trabalhadores e considerando que a violação deste direito pode resultar em consequências legais sérias para as empresas (Oliveira, 2024).

Já o assédio sexual, que envolve atos de natureza sexual não desejados, também encontra respaldo nas decisões judiciais, que tratam essa forma de violência como uma clara violação dos direitos fundamentais do trabalhador. As cortes, em suas deliberações, têm enfatizado a responsabilidade da empresa em coibir tais comportamentos, evidenciando que o ambiente de trabalho deve ser seguro e respeitoso (Moribe, 2025).

Com o intuito de evidenciar quais os posicionamentos dos tribunais em relação ao assédio moral e sexual, é importante considerar a jurisprudência recente como fonte de orientação para futuros casos (Martins, 2025). Os tribunais têm se mostrado cada vez mais atentos às nuances desses tipos de assédio, reconhecendo a necessidade de um ambiente de trabalho mais saudável.

4.1.1 Casos julgados de assédio: critérios, provas e reparações

Em 2024, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por meio do processo n.º 0000680-40.2022.5.06.0351, revisou uma reclamação trabalhista apresentada por uma ex-funcionária da empresa Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda., a qual denunciava ter sido alvo de assédio moral recorrente em seu local de trabalho. A reclamante descreveu ter sido sujeita a comportamentos abusivos por parte de seu superior, que se manifestavam por meio de gritos, repressão em tom ameaçador e constantes desqualificações, muitas vezes na presença de colegas. A parte autora também relatou que as condições físicas de trabalho eram precárias, com problemas como infiltrações, mofo e infestação de pragas, o que piorava seu estado emocional e afetava diretamente sua dignidade no desempenho de suas funções.

As testemunhas ouvidas durante o processo corroboraram as alegações, indicando que as ações abusivas eram dirigidas especificamente à reclamante, configurando a personalização da violência psicológica, um elemento característico do assédio moral. Além disso, ficou evidenciado que a empresa, apesar de estar ciente das situações de abuso, não tomou as medidas corretivas ou preventivas necessárias, infringindo o dever de manter um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Desse modo, fundamental ressaltar o conteúdo da ementa:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E AMBIENTE DE TRABALHO DEGRADANTE CONFIGURADOS. 1 . Para configuração do assédio moral exige-se prova de que o ambiente de trabalho se mostra hostil, tenso e que causa terror psicológico aos empregados, por diversos fatores, provocado pelo empregador ou seus prepostos. 2. No caso, logrou êxito a reclamante em comprovar o comportamento inadequado por parte do superior hierárquico e as condições degradantes do ambiente de trabalho, impondo-se o dever de indenizar os danos morais acarretados. 3 . Apelo provido, no ponto. (Processo: ROT - 0000680-40.2022.5 .06.0351, Redator: Dione Nunes Furtado da Silva, Data de julgamento: 03/04/2024, Primeira Turma, Data da assinatura: 04/04/2024). (TRT-6 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000680-40.2022.5 .06.0351, Data de Julgamento: 03/04/2024, Primeira Turma).

Com base no contexto apresentado, o Tribunal reconheceu a presença de dano moral e determinou que a empresa deveria pagar uma indenização no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais). A deliberação foi sustentada pela transgressão dos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho, princípios fundamentais consagrados na Constituição de 1988 e integrados à legislação trabalhista brasileira.

Durante o mesmo ano, o Tribunal Superior do Trabalho avaliou o processo nº 0000010-41.2022.5.21.0009, no qual a trabalhadora Ranielly Moura Mamede ingressou com uma ação contra a empresa Locamerica Rent a Car S.A., alegando ter sido alvo de assédio sexual por parte de seu superior hierárquico. O caso evidenciou as dificuldades que as vítimas desse tipo de assédio enfrentam para provar comportamentos assediadores no local de trabalho, principalmente na ausência de testemunhas diretas dos incidentes.

A reclamante relatou que, durante o horário de trabalho, seu gerente tentou beijá-la, o que a deixou extremamente constrangida e preocupada com sua situação no emprego. Após esse incidente, conforme seu relato, o gerente enviou mensagens por aplicativo pedindo desculpas e assegurando que não repetiria tal comportamento. Embora a tentativa de contato físico não tenha sido consumada, Ranielly destacou que a conduta do superior gerou desconfiança, desconforto e uma sensação de insegurança no ambiente profissional. Além disso, a reclamante mencionou que passou a enfrentar perseguições, como sua transferência para uma unidade empresarial mais afastada de sua residência, com horários mais rigorosos e sem compensação de combustíveis, o que afetou negativamente sua saúde.

A decisão de primeira instância havia indeferido o pedido de indenização por danos morais, por entender que não havia prova cabal do assédio. Contudo, ao analisar o recurso, o TST concluiu que houve violação à intimidade e à honra da trabalhadora, reconhecendo o caráter constrangedor da tentativa de beijo e da conduta reiterada do superior, mesmo que isolada em termos de quantidade de episódios. A Corte destacou que não é admissível, sob nenhuma justificativa, a ocorrência de investidas desse tipo no ambiente de trabalho,

especialmente vindas de superiores hierárquicos, uma vez que isso compromete diretamente a segurança e a dignidade da pessoa humana. Assim, discorre a ementa:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. Com base no conjunto fático-probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula nº 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante, praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL POR SUPERIOR HIERÁRQUICO EM FACE DA AUTORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM FIXADO EM R\$ 10.000,00. No caso em exame, a reclamante pleiteia a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio sexual sofrido por superior hierárquico. A Corte de origem reformou a sentença para o fim de excluir a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, entendendo que não houve a ocorrência de danos extrapatrimoniais à reclamante. Entretanto, conforme se verifica na situação fática descrita no voto divergente do acórdão regional, "o print" da conversa de whatsapp, relativo ao dia 24/5/2017, ratifica a tese da empregada, de que houve a tentativa do gerente de beijá-la, fato que provocou um pedido de desculpas e constrangimentos". Além disso, foi esclarecido que, "embora não tenha se consumado a tentativa de beijar a empregada, entendo que a conduta praticada pelo gerente, sem sombra de dúvidas, implicou em constrangimento à empregada, violou a sua intimidade, ultrapassou os limites da razoabilidade, vez que não se espera que no ambiente de trabalho ocorram comportamentos dessa natureza. Ainda que nada mais tenha ocorrido, fica a lembrança e sempre a incerteza quanto a isenção do tratamento do gerente, gerando desconforto e angústia na empregada, que perdeu a confiança no seu superior hierárquico, ante a conduta antes perpetrada". Nesse contexto, inclusive com base no conjunto fático-probatório descrito no voto divergente e de acordo com a Súmula nº 126 desta Corte, verifica-se a violação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, haja vista que o superior hierárquico da reclamante praticou assédio sexual, violou sua intimidade e ofendeu sua honra. Considerando a situação fática bem como os valores deferidos por esta Corte e, notadamente, por esta Turma, em casos semelhantes, arbitra-se em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o valor da reparação por danos morais em face de assédio sexual. Precedentes colacionados. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - Ag-RR: 0000010-41.2022.5.21.0009, Relator.: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/11/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/11/2023).

Após a identificação do assédio, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reavaliou a decisão anterior, acolhendo o pedido de indenização por danos morais e estipulando o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como compensação. A Corte ressaltou a obrigação do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e isento de práticas discriminatórias e violentas, especialmente quando o ato ofensivo for realizado por um superior hierárquico.

Em contexto semelhante ao do caso analisado, é possível observar que a violação dos direitos da personalidade, junto ao comprometimento da saúde psíquica da trabalhadora, se tornam fatores que são suficientes para a responsabilização do empregador. Tal responsabilização fundamenta-se, principalmente, nos artigos 5º, incisos V e X da

Constituição Federal, bem como no artigo 186 do Código Civil e ainda no artigo 223-G da CLT. Essa relação entre a conduta do empregador e os danos causados à trabalhadora que interfere na sua condição de bem-estar é um quesito indispensável na busca do respeito e da dignidade (Carvalho, 2021).

É pertinente salientar que o inciso III do artigo 1º da Constituição Federal do Brasil (Brasil, 1988) consagra o princípio da dignidade humana como um elemento fundamental da democracia brasileira. Tal disposição implica que esse princípio deve ser considerado um componente presente em todas as interações reguladas pelo ordenamento jurídico nacional. Face ao reconhecimento da dignidade humana como um valor essencial assegurado pela Constituição, o indivíduo é valorizado como sujeito central, em oposição a ser considerado meramente como um objeto (Carvalho, 2021).

Cumprir mencionar também o processo nº 0001085-34.2021.5.22.0006 que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Na referida reclamação trabalhista a autora afirmou ter sido vítima de assédio moral contínuo no exercício de suas funções. A reclamante, que atuava em um hospital universitário, afirmou que, além de enfrentar humilhações regulares por parte de sua superior, também era alvo de tratamento discriminatório e submetida a uma pressão desmedida, o que resultou em sérios danos à sua saúde mental. Entre os efeitos observados estavam sintomas associados à síndrome do pânico e depressão, que foram diagnosticados durante o período de seu contrato de trabalho.

O juízo de primeira instância reconheceu a ocorrência de assédio moral, aceitando tanto os depoimentos das testemunhas quanto os documentos médicos que comprovaram o sofrimento psíquico da autora. A decisão destacou que o dano moral não necessita da comprovação de um prejuízo econômico direto, sendo suficiente a violação da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade, como foi observado na presente situação. Em consequência disso, foi deferida uma indenização por danos morais no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), responsabilizando a instituição empregadora por sua falta de ação diante das condutas abusivas praticadas por seus gestores.

Dessa forma, destaca a ementa:

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO GRAVE. ATO DO EMPREGADOR COMO FATOR DESENCADEANTE OU AGRAVANTE DA MOLÉSTIA. CONCAUSA. ASSÉDIO MORAL. PRESSUPOSTOS LEGAIS CONFIGURADOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. "QUANTUM" INDENIZATÓRIO. O fundamental a justificar a indenização por danos morais e/ou materiais, em casos de doença ocupacional do trabalhador, é a existência de relação entre a função desempenhada e os sinais da moléstia contraída pelo empregado (nexo causal), o que restou provado pela obreira

nestes autos, ainda que na modalidade concausa. Destarte, comprovada a doença ocupacional da reclamante e diante da existência de nexo causal com o vínculo de emprego exercido no instituto reclamado, configura-se a obrigação de reparar os danos sofridos pela trabalhadora, sob pena de esvaziamento da garantia constitucional mínima contida no art. 7º, XXVIII, da CF/1988. No que pertine ao "quantum" indenizatório, tomando-se por base os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como levando-se em conta o equilíbrio entre a responsabilidade do reclamado quanto aos fatores laborais que contribuíram para o surgimento da enfermidade e a condição financeira do instituto, além da gravidade e extensão do dano causado, considera-se suficiente para fins reparatórios, bem ainda para impingir o caráter punitivo e evitar que o empregador volte a incidir no comportamento ilegal verificado (caráter pedagógico), o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização por dano moral decorrente de doença ocupacional - incapacidade total, mas temporária -, equivalente ao valor aproximado de 15 (quinze) remunerações da obreira (CLT, art. 223-G), nos exatos termos fixados na sentença de primeiro grau. Recurso ordinário desprovido. (TRT-22 - ROT: 0001085-34.2021.5.22.0006, Relator.: MANOEL EDILSON CARDOSO, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Manoel Edilson Cardoso).

O julgamento deste processo revelou que a prova testemunhal e a documentação médica foram adequadas para evidenciar a relação entre um ambiente de trabalho hostil e o desenvolvimento de problemas de saúde mental no trabalhador. A prática contínua ao constrangimento, a exclusão e a pressão psicológica são consideradas como comuns em alguns ambientes de trabalho, sendo reconhecidos como fatores capazes de levar ao esgotamento psíquico e social dos empregados (Araújo, 2006).

Válido ressaltar que, algumas decisões não são favoráveis ao reclamante, destacando o nexo causal como fator crucial para a configuração da conduta danosa no ambiente de trabalho, como estabelecido na ementa do caso em seguida mencionado:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. Caso em que é mantida a conclusão do Juízo de origem, de que as doenças que acometem o autor - depressão e síndrome do pânico - não possuem nexo causal com o trabalho, impondo-se o indeferimento das pretensões decorrentes de suposta doença ocupacional. Recurso desprovido. (TRT-4 - ROT: 00206497720225040551, Relator.: WILSON CARVALHO DIAS, Data de Julgamento: 12/07/2023, 7ª Turma)

Na situação supra julgada, o Tribunal chegou à conclusão de que não havia nos autos evidências suficientes para caracterizar o assédio moral que foi alegado. Embora tenha reconhecido que o reclamante enfrentou situações difíceis e possivelmente estressantes no ambiente de trabalho, o colegiado avaliou que não havia comprovação de uma conduta sistemática, reiterada ou intencional, com o objetivo de humilhar, excluir ou degradar o trabalhador. Dessa forma, considerou-se que as cobranças e exigências mencionadas estavam dentro dos limites normais das relações de trabalho, mesmo que pudessem gerar desconforto ou insatisfação. Assim, a decisão de primeira instância foi mantida isentando a empresa das responsabilidades requeridas pela outra parte.

Em última análise, no processo de nº 0021015-21.2017.5.04.0122, do Tribunal Regional da 4ª Região, o reclamante Marcelo Pereira Luzardo argumentou que, no desempenho de suas funções, foi exposto a um ambiente de trabalho caracterizado por constrangimentos, autoritarismo e falta de apoio por parte da liderança, o que teria gerado um desequilíbrio emocional e comprometido sua saúde mental. A descrição apresentada pelo requerente ressaltava comportamentos recorrentes de desrespeito, envolvendo cobranças excessivas, ameaças e tratamento discriminatório. O trabalhador afirmou que essas atitudes ultrapassavam os limites mais razoáveis, configurando assédio moral.

Na instância inicial, os pedidos de reparação por danos morais foram rejeitados, fundamentando-se na ausência de evidências diretas de conduta ofensiva ou prejudicial por parte do empregador. A decisão proferida na fase inicial interpretou os relatos como dificuldades que fazem parte da relação laboral, considerados insuficientes para demonstrar ofensa ou à dignidade ou à honra do trabalhador. O juízo também concluiu que o afastamento médico por questões psicológicas não era capaz de estabelecer a conexão com a conduta do empregador.

Entretanto, o Tribunal, ao examinar o recurso, alterou parcialmente a decisão, reconhecendo que houve omissão na avaliação de elementos significativos. Dentre os aspectos que não foram considerados de maneira apropriada, podem ser citados: os atestados e laudos médicos que indicavam a presença de transtornos de natureza emocional adquiridos no decorrer do vínculo empregatício, os testemunhos que corroboravam o relato da parte autora a respeito do ambiente hostil e a documentação que evidenciava comunicações com a chefia, demonstrando o padrão de exigência excessiva.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) concluiu, portanto, que as evidências apresentadas, demonstravam um sólido conjunto de indícios capazes de evidenciar a relação entre o adoecimento mental e as condições laborais. Assim, foi reconhecida a ocorrência de violação à integridade psíquica do trabalhador.

Conforme apontado anteriormente, a necessidade do nexo causal, que está vinculado diretamente ao ambiente de trabalho em que ocorreram os fatos, com a realização de ofensas de diferentes naturezas, assim como a relevância das provas documentais e a contribuição de testemunhas, foram pontos absolutamente imprescindíveis. No entanto, é válido mencionar que representam apenas presunção da relativa veracidade e legitimidade do nexo causal, sendo necessária a produção de outras provas, as quais muitas vezes decorrem da avaliação técnica pericial (Vieira, 2023).

A Justiça do Trabalho tem conferido uma relevância significativa aos laudos periciais como instrumento de avaliação da correlação entre o ambiente de trabalho e o adoecimento mental do trabalhador. Em muitas decisões, a prova técnica tem sido o elemento primordial considerado pelos magistrados para determinar se as condições laborais exerceram uma influência decisiva na deterioração da saúde mental do empregado. Nesse contexto, ressalta-se que a perícia judicial deve ser continuamente aprimorada, tendo em vista a sua importância na identificação do nexo de causalidade nos litígios dessa natureza (Barros Júnior, 2021).

4.2 Propostas institucionais e legislativas complementares

No contexto atual, a proteção ao trabalhador possui um conjunto de propostas institucionais e legislativas que se complementam, visando a formação de um ambiente saudável e equitativo. Considerando tal conjuntura, as políticas públicas surgem como ferramentas respaldadas por um arcabouço jurídico que legitima e amplia sua eficácia (Barros Júnior, 2021).

A articulação entre as esferas pública e privada, com a promoção de campanhas de conscientização e formação contínua para gestores sobre a importância da saúde mental, é igualmente pertinente, pois contribui para uma mudança de cultura organizacional que prioriza o bem-estar dos colaboradores, capaz de valorizar não apenas os aspectos físicos, como também mentais dos indivíduo (Delgado, 2017).

Válido lembrar que é imprescindível que as partes empregadoras busquem renovação, implementando critérios e técnicas de avaliação que estejam em consonância com as necessidades da modernidade jurídica estabelecidas pela Constituição de 1988 (Delgado, 2017).

Reformas legislativas são imprescindíveis para garantir que a saúde mental do trabalhador não seja apenas uma diretriz, mas uma obrigação legal a ser cumprida por empregadores e instituições. A criação de dispositivos que responsabilizam as empresas pela promoção de ambientes de trabalho saudáveis, assim como a inclusão de diretrizes específicas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), proporcionam um avanço significativo (Lima e Brandão, 2022).

Propostas como a regulamentação de jornadas de trabalho que respeitem a necessidade de descanso mental, a garantia de pausas adequadas e a criação de programas de apoio psicológico no local de trabalho, são questões a serem contempladas nas reformulações legais, considerando que apenas a flexibilização das leis e as inovações sobre a regulamentação

trabalhistas, sem a implementação de outras política que incentivem o emprego e estimulem a atividade econômica, não são suficiente, de forma a serem capaz de atuar como um possível meio de ataque ao trabalhador, resultando em impactos negativos para a sociedade como um todo (Lima e Brandão, 2022).

As iniciativas legislativas e as ações institucionais são necessárias para criar um sistema que, além de proteger, defenda a saúde mental como um ativo valioso para a produtividade e a satisfação do trabalhador, assegurando assim um desenvolvimento social e econômico sustentável. Nesse sentido, relevante destacar que as doenças mentais ocupacionais - a exemplo do *burnout*, depressão e ansiedade - adquiridas direta ou indiretamente no ambiente laboral, ainda não possuem Súmulas ou diretrizes jurídicas específicas que tratem sobre o assunto, de maneira a carecerem de regulamentações normativas unificadas que abordem suas ocorrências e o apoio aos trabalhadores afetados por essas condições (Mariani, 2021).

Aprimorar as leis trabalhistas para incluir disposições explícitas voltadas à proteção da saúde mental, mostra-se como um caminho para garantir os direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, incluir a criação de políticas obrigatórias voltadas para a saúde mental dentro das organizações, exigindo que os empregadores realizem avaliações sobre o ambiente de trabalho, abordando fatores que contribuem para o sofrimento psicológico, como carga excessiva de trabalho, falta de autonomia e conflitos interpessoais, torna-se necessário. Além disso, a integração de sistemas de apoio à saúde mental nos programas de assistência ao trabalhador pode servir como uma salvaguarda essencial contra transtornos relacionados ao estresse, promovendo uma cultura que prioriza o bem-estar em paralelo com a produtividade (Faria *et al*, 2024).

Ademais, a análise de alguns casos concretos relacionados ao adoecimento psíquico no âmbito ocupacional revela que, entre diversos fatores, a força da prova pericial se destaca como um elemento crucial. Este aspecto é fundamental para o convencimento das autoridades judiciárias trabalhistas, especialmente quanto ao reconhecimento do nexo causal entre a patologia mental e as atividades laborais desempenhadas pela parte reclamante. É importante ressaltar que a perícia não possui valor probatório absoluto, uma vez que pode ser contestada e até mesmo desconsiderada pelo julgador, desde que haja uma fundamentação adequada, a qual deve ser respaldada por evidências que demonstrem a ligação entre o estresse no ambiente de trabalho e o surgimento de transtornos mentais (Mariani, 2021).

Nesse contexto, a necessidade de contar com profissionais devidamente qualificados e bem preparados deve ser considerada uma prioridade essencial, pois indivíduos que possuem

um nível inadequado de formação podem produzir laudos imprecisos e, conseqüentemente, pôr em risco a vida e o bem-estar de outras pessoas. Assim, a qualificação deve ser uma prioridade não apenas na elaboração dos laudos periciais, mas também na condução de processos que envolvam questões pertinentes e delicadas à saúde mental dos trabalhadores. É fundamental que os profissionais estejam munidos de conhecimentos adequados para lidar com essas situações e garantir a integridade das informações que estão sendo avaliadas. Assim, é inegável destacar que a importância da perícia médica e do laudo pericial quanto à necessidade da produção da prova técnica para fornecer suporte ao magistrado na avaliação e formação de convicções acerca das questões relacionadas aos transtornos mentais ocupacionais, desempenhando, dessa forma, um papel significativo para a decisão do julgador na fase de apreciação do mérito (Rodrigues, 2023).

As conclusões obtidas a partir da jurisprudência trabalhista evidenciam a exigência de uma observação minuciosa das dinâmicas laborais contemporâneas. O incentivo à proteção da saúde mental no espaço laboral, realizada por intermédio de uma legislação mais incisiva e da conscientização nas organizações, torna-se, assim, não apenas uma questão de ética, mas também essencial para a constituição de ambientes de trabalho que sejam mais equitativos e produtivos. Essas conclusões são especialmente relevantes na formulação de dinâmicas internas. A prevenção e as intervenções referentes à saúde mental no ambiente de trabalho devem levar em conta fatores psicossociais, propiciando um ambiente laboral saudável e oferecendo suporte psicológico apropriado, através de estratégias como programas de promoção da qualidade de vida, capacitação em habilidades para enfrentar o estresse e apoio social (Soares, 2023).

A análise das lacunas legislativas na jurisprudência trabalhista revela uma teia de desafios que impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores. O ordenamento jurídico brasileiro, embora tenha avançado em diversas áreas e aspectos do direito do trabalho, ainda apresenta deficiências significativas em relação à proteção da saúde mental do trabalhador. Em muitos casos, a legislação vigente e suas normas não contemplam medidas específicas que abordem de forma adequada fatores de risco psicossocial, deixando os trabalhadores vulneráveis e expostos a situações de trabalho adversas que podem agravar ou até mesmo desencadear novas doenças mentais (Pimenta, 2024).

A ausência de diretrizes claras e objetivas sobre a responsabilização dos empregadores em casos de assédio moral, cargas de trabalho excessivas e ambientes de trabalho que favorecem e intensificam o estresse, contribui de forma significativa para a potencialização da quantidade de lacunas na proteção e cuidado da saúde mental no ambiente laboral. Embora os

entendimentos jurisprudenciais sejam um bom caminho para a efetivação de posicionamentos mais uníssonos, é necessário lembrar que essas decisões podem variar entre os órgãos julgadores, de maneira a comprometer a uniformidade na aplicação da lei (Cassar, 2017).

Além disso, a falta de uma abordagem integrativa que considere a saúde mental como parte integrante e fundamental da saúde do trabalhador evidencia um descompasso significativo entre as normativas trabalhistas existentes e as necessidades reais do ambiente laboral contemporâneo, que se mostra cada vez mais complexo e exigente. Apesar de haver reconhecimentos pontuais em legislações específicas, como a NR 17, que trata da ergonomia e, indiretamente, a temática da saúde mental, é preciso evidenciar a necessidade de uma legislação que possua um arcabouço mais abrangente. Nesse sentido, destaca-se a demanda de estabelecer uma vinculação direta e eficaz entre as condições de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, com o intuito de superar a abordagem genérica da norma e ampliar a especificação no que tange às doenças de natureza mental e emocional (Pimenta, 2024).

A insuficiência de regulamentações que abordem diretamente a saúde mental pode ser vista como um entrave significativo ante a eficácia de políticas públicas de saúde no trabalho, trazendo à tona a necessidade urgente de revisão destas diretrizes. A superação dessas deficiências requer a implementação de normas inovadoras que priorizem a saúde mental nas políticas de trabalho, com objetivo de promover um ambiente seguro e saudável de trabalho. Tal conjuntura colabora com a reflexão sobre o direito ser algo que visa apenas o ajuizamento de ações e concessões de benefícios ou se, de fato, é um mecanismo capaz de garantir a dignidade do trabalhador em todas as suas dimensões, incluindo a saúde mental (Palma *et al*, 2019).

Ao reconhecer que as transformações não se restringem unicamente à esfera pública, impõe-se a necessidade de estabelecer um equilíbrio entre a integridade física e psíquica do trabalhador, dando continuidade às operações empresariais e econômicas, sempre respeitando a dignidade da pessoa humana. Assim, torna-se evidente a relevância do diálogo coletivo, entre o público e o privado, capaz de efetivar a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, em conformidade com os dispositivos legais e constitucionais pertinentes, respeitando os princípios que orientam a valorização do trabalho e a dignidade do trabalhador (Lima e Brandão, 2022).

Para mais, a falta de uma capacitação de gestores pode ser considerada um dos obstáculos para a efetividade da proteção à saúde mental do trabalhador, uma vez que a ausência de conhecimento sobre as práticas de promoção da saúde mental por aqueles que são vistos como líderes, pode contribuir com a promoção de um ambiente tóxico, onde os

trabalhadores não se sentem apoiados. A realização de abordagem integral torna-se fundamental, devendo incluir a colaboração entre governos, empresas, e organizações não governamentais para garantir que as medidas adotadas sejam eficazes e pragmáticas, resultando em uma melhoria tangível na qualidade de vida dos trabalhadores, refletindo a importância da saúde mental como um componente vital para o progresso social e econômico (Pimenta, 2024).

À luz da definição de trabalho proposta por Cassar(2017), a qual se refere à ação relacionada à emissão de energia humana, física e mental, evidencia-se o reconhecimento da necessidade de descanso. Tal reflexão sinaliza a urgência em evitar a "superexploração", destacando a relevância de assegurar o bem-estar dos trabalhadores.

O Princípio da dignidade da pessoa humana tem sido, pois, comprometido, evidenciando a importância da implementação de ações que previnam danos ao trabalhador e a instituição de normas que garantam a efetividade e a proteção a este princípio, o qual deve prevalecer sobre os demais, já que é imprescindível à consecução das ações que permeiam o trabalho (Delgado, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo central analisar a efetividade da legislação trabalhista ante a proteção dos trabalhadores diante dos cenários prejudiciais à saúde mental. Nesse sentido, foram estabelecidos princípios específicos com intuito de nortear a pesquisa efetivada, nos seguintes termos: analisar os principais dispositivos da legislação que tratam sobre assédio moral, sexual e condições de trabalho; investigar quais as principais causas de adoecimento dos empregados em decorrência da relação laboral; como as práticas laborais podem afetar o trabalhador; pesquisar quais práticas e políticas complementares podem ser adotadas para suprir as lacunas presentes ante as leis existentes.

Inicialmente, verificou-se o ritmo em que muitas empresas estão inseridas e que contribui significativamente para a geração ou agravamento de doenças relacionadas à saúde mental. Constatou-se que houve uma evolução sofrida pela legislação, imprescindível para a defesa e estabelecimento de normas que objetivam a existência e defesa de um ambiente mais equilibrado.

Através de uma análise jurídica sobre os principais tipos de assédio presentes nos ambientes laborais, com atenção ao assédio moral e ao assédio sexual, identificando-se os mecanismos de reparação jurídica capazes de pleitear a defesa da dignidade humana, pôde-se inferir que o primeiro objetivo específico foi observado. Quanto a aplicabilidade das normas constitucionais e infraconstitucionais - a exemplo das Normas Regulamentadoras (NR's) - tornou evidente que embora existam dispositivos que visam à proteção da saúde do trabalhador, ainda há deficiências quanto à tutela da saúde mental.

Para tanto, foi estabelecida a relação entre a realização do assédio e os impactos psicológico decorrentes das condições inadequadas de trabalho, advertindo-se que os prejuízos se estendem não apenas para vítima, mas também para o Estado e para a sociedade que consequentemente sofrem com o problema de âmbito social, econômico e de saúde pública.

No que concerne ao segundo objetivo específico, o qual se refere à investigação das causas predominantes de adoecimento dos trabalhadores em decorrência da relação laboral, o estudo evidenciou que, entre os fatores mais recorrentes, destacam-se o excesso de demandas, a rigidez na cobrança de metas, a falta de estrutura interna de acolhimento e proteção dos trabalhadores, a realização de práticas abusivas e o desrespeito à dignidade do operário. Esses componentes, quando combinados à negligência por parte dos empregadores em implementar

medidas protetivas, agravam os riscos psicossociais e favorecem o surgimento de enfermidades como ansiedade, depressão e *burnout*.

Ademais, através das investigações doutrinárias e das decisões judiciais, foi possível constatar que as condutas abusivas no ambiente organizacional exercem uma influência direta sobre a autoestima, a motivação, a produtividade e a saúde mental dos trabalhadores, indo de encontro ao pretendido no terceiro objetivo específico. Práticas de pressão excessiva, assédio moral ou sexual não somente violam direitos fundamentais, mas também comprometem o equilíbrio emocional do trabalhador. Essas experiências apresentam repercussões que vão além do âmbito profissional, refletindo-se igualmente na vida pessoal do indivíduo, afetando suas relações familiares, sua saúde física e sua interação social.

Para mais, a análise do estudo de caso trouxe importantes reflexões para o entendimento da aplicação prática da legislação pelos tribunais trabalhistas, revelando lacunas a serem solucionadas, ante as disparidades e critérios adotados nas decisões, fatores que podem contribuir para a perpetuação da impunidade e desvalorização quanto às reclamações realizadas.

Além disso, a Ação analisada evidenciou que a ausência de políticas internas de enfrentamento ao assédio em conjunto com uma estrutura de prevenção e acolhimento das denúncias efetuadas, revelam a escassez de mecanismos de combate às práticas de assédio, seja por meio das Comissões seja por programas de controle interno.

Ademais, o estudo jurisprudencial ensejou a análise prática da aplicação da legislação nos tribunais trabalhistas, mostrando como o judiciário lida com as demandas atuais, reconhecendo a extrema importância da consecução do nexo causal, provas e da qualificação de bons profissionais diante da necessidade de expedição de laudos, sejam periciais sejam médicos, os quais são capazes de reconhecer os danos causados ao trabalhador.

Objetivando atingir o quarto objetivo, verificou-se a importância da adoção de políticas institucionais e programas internos, capazes de realizar ações preventivas e de acolhimento, sendo canais eficientes para a realização de denúncias e ações de qualificação para o desenvolvimento de um lugar seguro. Tais medidas, mostraram-se de imensa importância para a construção de um ambiente organizacional mais saudável.

Durante a realização da presente pesquisa, foram identificadas algumas dificuldades que restringiram a análise mais detalhada do assunto. A limitação mais relevante consistiu na dificuldade de acesso a decisões que tramitam sob sigilo de justiça e a dados disponibilizados pelo Ministério da Previdência, o que inviabilizou uma investigação mais aprofundada nos conteúdos apresentados. Além disso, a escassez de súmulas e entendimentos

jurisprudenciais que abordem diretamente a proteção da saúde mental no ambiente laboral, principalmente no que se refere à doenças como ansiedade e depressão, revelou-se como um obstáculo.

Nesse sentido, tais desafios ressaltam a relevância do tema em discussão e reforçam a necessidade de novas investigações acadêmicas que ampliem o debate acerca da saúde mental dos trabalhadores, contribuindo assim para o aprimoramento das políticas públicas, da legislação e da atuação do Poder Judiciário.

Conclui-se, portanto, que o enfrentamento ao sofrimento psíquico no ambiente laboral deve ser considerado uma responsabilidade coletiva, que abrange empregadores, empregados, instituições, Estado e a sociedade como um todo. As práticas abusivas não constituem fenômenos isolados, mas sim manifestações de uma estrutura que necessita de reformulação à luz da dignidade humana, da saúde e da justiça.

Nesse sentido, entende-se que a promoção de um ambiente de trabalho saudável requer mais do que a mera observância das normas legais, uma vez que a efetividade da legislação implica em um comprometimento ético e social com o bem-estar do trabalhador, por parte de todos, reconhecendo que sua produtividade e satisfação estão intimamente ligados às condições físicas e emocionais às quais está exposto.

Por fim, espera-se que este estudo possa contribuir para o debate acadêmico e profissional acerca não só da relevância da saúde mental no âmbito das relações laborais, mas também estimular a implementação de ações mais eficazes no combate aos abusos trabalhistas, sobretudo através de normatização, dentre outras medidas, para assegurar um ambiente de trabalho saudável. É imprescindível que o Direito do Trabalho prossiga sua evolução em consonância com as mudanças sociais e as exigências atuais, afirmando-se como um mecanismo de proteção à dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy; TORRES, Camila Costa. **Entre a organização do trabalho e o sofrimento**: o papel de mediação da atividade. *Production*, São Carlos, v. 14, n. 3, p. 67-76, dez. 2004. DOI: 10.1590/S0103-65132004000300008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/3r5BYwZyBkP7QYmvk5zxYKD/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2025.

ADP RESEARCH INSTITUTE. **People at Work 2024**: A Global Workforce View. Roseland, NJ: ADP Research Institute, 2024. Disponível em: <https://www.adpresearch.com/wp-content/uploads/2024/04/People-at-Work-2024-A-Global-Workforce-View.pdf>. Acesso em: 14 maio 2025.

ALBUQUERQUE, Andreia Salles de et al. **Avaliação da eficácia de programa de saúde mental no trabalho**: impacto na produtividade e bem-estar dos funcionários. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Recursos Humanos) – ETEC Júlio de Mesquita - Extensão Américo Brasiliense, Santo André, 2024. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/26262/1/RecursosHumanos_2024_1_AndreiaSalles_AvaliacaoDeEficacia-SaudeMental.pdf. Acesso em: 14 maio 2025.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7054>. Acesso em: 15 maio 2025.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-9821/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho?utm_source=. Acesso em: 17 maio 2025.

BARBOSA, José Fernando da Silva. **O ano que abalou o movimento operário brasileiro**: o correio da manhã e o congresso operário de 1906, 1902–1906. 2023. Dissertação (Mestrado em História) – Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2023. Disponível em: <https://rima.ufrj.br/jspui/bitstream/20.500.14407/20041/1/2023%20-%20Jos%C3%A9%20Fernando%20da%20Silva%20Barbosa.Pdf>. Acesso em: 17 maio 2025.

BARROS JUNIOR, José Otávio de Almeida. **(In)Justiça do trabalho. O adoecimento mental na perspectiva do judiciário trabalhista brasileiro**: estudo documental. 2021. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Botucatu, 2021. 270 p. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/items/72cb6885-8caf-4eb9-8068-037c99b42868>. Acesso em: 21 maio 2025.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2004. 368 p. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1028>. Acesso em: 21 maio 2025.

BONFANTE, J. G.; OLIVEIRA, L. M.; NARDI, A. **O impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a produtividade.** *Revista Científica Eletrônica UNISEB*, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 114-129, jul./dez. 2015.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 23911, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, DF, p. 8981, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023.** Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2023. Publicada no Diário Oficial da União, Seção 1, p. 99, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 8632, 6 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5):** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Oitava Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00101442420235030097.** Relator: Desembargador Sercio da Silva Pecanha. Data de Julgamento: 14 ago. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2672793490>. Acesso em: 6 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Sexta Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010631-92.2023.5.03.0129.** Relator: Desembargador Anemar Pereira Amaral. [Data de Publicação não informada no texto]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2159732231>. Acesso em: 7 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0000070-95.2013.5.05.0131 BA**. Relator: Desembargador Edilton Meireles. Data de Publicação: DJ 10 dez. 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/159034083>. Acesso em: 9 jul. 2025.

BRITO, Maria Eduarda Aguiar. **A saúde mental do trabalhador e o direito à proteção contra os riscos psicossociais**: uma análise a partir da concretização do direito fundamental à redução dos riscos. 2025. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/80283/1/2025_tese_mebrito.pdf. Acesso em: 9 jul. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

CASTRO, D. L. C.; DA SILVA, H. F. **Síndrome de burnout em mulheres submetidas ao regime de turnos: impactos na saúde e desafios para a proteção trabalhista**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 11, n. 6, p. 4017–4038, jun. 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19966>. Acesso em: 18 jul. 2025.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO, Marcia Nair de. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho: Afetação Ao Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana E As Consequências Na Saúde Mental Do Trabalhador**. *Processus Multidisciplinar*, Brasília, v. 4, n. 2, p. 1-19, dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESCRIVÁ, São Josemaria. **Caminho**. São Paulo: Quadrante, 2019. 352 p.

FARIA, Andressa Lopes de *et al.* **Saúde Mental e Meio Ambiente Do Trabalho Hígido: Uma Análise dos Aspectos Jurídicos e Psicológicos**. In: **Anais Do Congresso Brasileiro De Processo Coletivo E Cidadania**, 1., 2024, Ribeirão Preto. Congresso. Ribeirão Preto, 2024. p. 12-31.

FELIPPE, Isabella Erler; NARCISO, Isabelle Fernanda dos Santos. **Saúde mental e o estigma do trabalhador no ambiente de trabalho**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Gestão Empresarial) – ETEC Abdias do Nascimento - Extensão Colégio Enrico Ferri, São Paulo, 2024. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/29591/1/gestao_empresarial_2024_2_isabella_felippe_saude_mental_e_o_estigma_do_trabalhador.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

FERREIRA, Aldo Pacheco et al. **Revisão da literatura sobre os riscos do ambiente de trabalho quanto às condições laborais e o impacto na saúde do trabalhador**. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 360-370, out. 2018. DOI: 10.5327/z1679443520180267. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/371/pt-BR/revisao-da-literatura-sobre-os-riscos-do-ambiente->

de-trabalho-quanto-as-condicoes-laborais-e-o-impacto-na-saude-do-trabalhador. Acesso em: 11 jul. 2025.

FORBES BRASIL. **Frustração millennial: por que essa geração mirou no sucesso e acertou no burnout.** 8 abr. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/04/frustracao-millennial-por-que-essa-geracao-mirou-no-sucesso-e-acertou-no-burnout/>. Acesso em: 10 jul. 2025.

FREIRE, Paula Arianne. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador.** *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008. DOI: 10.1590/S198177462008000200009.

G1. **Crise de saúde mental:** Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. *G1*, 10 mar. 2025. 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>. Acesso em: 11 jul. 2025.

GUSMÃO, Larissa Scortegagni Teixeira. **Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho.** 2021. 34 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Venda Nova, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/38293/1/Larissa+Scortegagni+Teixeira+Gusm%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2025.

IEPREV – Instituto de Estudos Previdenciários. **Trabalhadores com Síndrome de Burnout podem receber benefícios por incapacidade do INSS.** *IEPREV*, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://ieprev.com.br/blog/trabalhadores-com-sindrome-de-burnout-podem-receber-beneficios-por-incapacidade-do-inss>. Acesso em: 12 jul. 2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora.** São Paulo: Saraiva, 2020.

LEONEL, Livia de Oliveira; BORGES, Maria Laura Prates. **Estresse no trabalho:** impactos na qualidade de vida do trabalhador e estratégias de controle. 2024. 21 p. Artigo Científico. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/31490/2/gestao_empresarial_2024_2_livia_de_oliveira_leonel_estresse_no_trabalho_impactos_na_qualidade_vida_tg.pdf. Acesso em: 12 jul. 2025.

LESSA, Moyana Mariano Robles; DADALTO, Luciana. **O direito à vida e a judicialização da saúde.** *Civilistica.com*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 1–31, maio 2021. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/522>. Acesso em: 13 jul. 2025.

LIMA, Francisco Meton Marques de; BRANDÃO, Zoraíma Meneses. **Reforma trabalhista e saúde do trabalhador:** impactos do negociado sobre o legislado no meio ambiente do trabalho. *Revista Jurídica Eletrônica da UFPI*, Teresina, v. 9, n. 2, p. 129-148, jul./dez. 2022.

Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/viewFile/13654/8539>. Acesso em: 13 jul. 2025.

MARIANI, Matheus Antônio Soares. **O Adoecimento Psíquico No Meio Ambiente De Trabalho: uma análise sobre o reconhecimento do nexos causal ou concausal entre a enfermidade psiquiátrica e a atividade laboral pela Justiça do Trabalho**. 2021. 111 f. Tese - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2025. p. 1-1136.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt>. Acesso em: 15 jul. 2025. DOI: 10.1590/S1414-98931995000100009.

MENEZES, B. A. F. **Vedação à monetização do intervalo intrajornada: garantia de saúde e segurança ao trabalhador**. *Revista do Programa Trabalho Seguro*, 2023.

MORIBE, Maria Atsue. **Entendimento Jurisprudencial: Ônus Da Prova Para Reparação De Dano Moral Em Rescisão Indireta Motivada Pelo Crime De Assédio Sexual No Trabalho**. 2025. 68 f. Tese - Curso de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul Faculdade de Direito, Campo Grande, 2025.

OLIVEIRA, Vanessa Bragança de; GAGLIARDI, Érika Costa Vieira. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise das influências dos relacionamentos interpessoais na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho**. [S. l.: s. n.], [s.d.]. Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Universitário de Brasília (Uniceub), Brasília. Disponível em: https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16807/1/21952670.pdf?utm_source. Acesso em: 15 jul. 2025.

OLIVEIRA, Débora Nicole Gonçalves. **A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho**. *Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologia & Inovação*, Jarú, v. 7, n. 1, p. 1-14, 08 dez. 2024.

PALMA, Tarciso de Figueiredo et al. **Panorama da saúde mental e trabalho no Brasil**. *Revista Saúde Coletiva da UEFS*, Feira de Santana, v. 9, p. 153-158, 2019. DOI: 10.13102/rscdauefs.v9.461.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. *Revista do CEPEJ*, Salvador, n. 10, p. 23-45, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530>. Acesso em: 15 jul. 2025.

PIMENTA, Nathalia Paniago. **Burnout: Análise das causas, efeitos e suas implicações no Direito Do Trabalho Brasileiro**. 2024. 23 f. Artigo Científico - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2024.

PINHEIRO, J. Q. **Psicologia Ambiental**: a busca de um ambiente melhor. *Estudos de Psicologia (Natal)*, Natal, v. 2, n. 2, p. 377-398, 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1997000200011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 jul. 2025. DOI: 10.1590/S1413-294X1997000200011.

PINTO RIBEIRO, Márcio José; BARROS, Jones Nogueira. **Qualidade de vida no trabalho**: O que pensam os 60+ na Receita Federal do Brasil. *GIGAPP Estudios Working Papers*, [S. l.], v. 10, n. 289, p. 731-752, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.15321688. Disponível em: <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/359/353>. Acesso em: 16 jul. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio Janeiro: Método, 2023. 1208 p.

RIBEIRO, Joice de Oliveira; MARCELINO, Nathália Fernanda Máximo. **O papel da CIPA na prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Ensino Técnico em Segurança do Trabalho) – Etec Francisco Garcia, Mococa, 2024. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/27025/1/tecnico_em_seguranca_do_trabalho_2024_2_joyce_de_oliveira_ribeiro_o_papel_da_CIPA_na_prevencao_e_combate_ao_assedio_moral_e_sexual_no_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 16 jul. 2025.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho**: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu*, [Salvador], v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. ISSN 2258-1166.

RODRIGUES, Thaísa Mara Leal Cintra. **Transtornos Mentais no Trabalho: Um Retrato do Judiciário Trabalhista no Estado de São Paulo e o Direito à Saúde Mental do Trabalhador**. 2023. 209 f. Tese (Doutorado) - Curso de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2023.

SILVA, Mônica Luana Leandro da. **A possibilidade de aplicação do "Direito à Desconexão" na Justiça do Trabalho Brasileira**: análise de decisões judiciais dos tribunais regionais e superior. 2025. Artigo Científico (Trabalho de Curso II) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8950/1/Artigo%20Cient%20C3%ADfco%20-%20M%20C3%B4nica%20Luana%20Leandro%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2025.

SILVA, E.; DUARTE, I. de S. **Saúde e segurança no trabalho: o eSocial como instrumento para garantia de direito fundamental do trabalhador**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 8, n. 11, p. 2387-2404, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i11.7830>. Acesso em: 18 jul. 2025.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito do trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. 1. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. E-book. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/e-book-direito-do-trabalho-no-brasil-de-1930-a-1946>. Acesso em: 17 jul. 2025.

SILVEIRA, Andréa Maria. **Saúde Mental Relacionada ao Trabalho: Um Desafio para o Sistema Único de Saúde**. TEODORO, M. C. M.; VIEIRA, C. E. C. (orgs.). XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho & II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: Diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho. Belo Horizonte: PUC Minas, 2024. ISBN 978-65-01-23010-8.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constitution of the World Health Organization**. [S. l.]: World Health Organization, 1948. Disponível em: https://www.who.int/about/governance/constitution?utm_source=. Acesso em: 18 jul. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health at work**. 2023. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 18 jul. 2025.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: Direito do Trabalho**. 15. ed. Barueri, SP: Manole, 2020.