

SAÚDE MENTAL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO: UMA ANÁLISE DOS ASPECTOS JURÍDICOS E PSICOLÓGICOS

MENTAL HEALTH AND A HEALTHY WORKING ENVIRONMENT: AN ANALYSIS OF LEGAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS

Andressa Lopes de Faria¹

Marina Calanca Servo²

Jair Aparecido Cardoso³

RESUMO

O artigo aprofunda a intersecção entre saúde mental e ambiente de trabalho, analisando os aspectos jurídicos e psicológicos envolvidos. A Constituição Federal de 1988 reconhece o direito a um meio ambiente de trabalho saudável, mas a legislação trabalhista brasileira ainda apresenta lacunas na proteção da saúde mental dos trabalhadores. O estudo demonstra que condições laborais desfavoráveis, como sobrecarga de trabalho e assédio moral, podem desencadear transtornos mentais como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout. Esses problemas impactam negativamente a produtividade, aumentam o absenteísmo e geram custos significativos para as empresas. A responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é enfatizada. A legislação brasileira prevê a responsabilização civil e, em alguns casos, penal, para empresas que não cumprem essa obrigação. No entanto, a aplicação dessas normas ainda enfrenta desafios. A psicologia organizacional desempenha um papel crucial na promoção da saúde mental no trabalho, oferecendo ferramentas e estratégias para a criação de ambientes mais saudáveis e produtivos. A implementação de programas de bem-estar, a promoção de um clima organizacional positivo e a oferta de apoio psicológico são medidas essenciais para prevenir o adoecimento mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; direito e psicologia; direito do trabalho e transtornos mentais; direito penal do trabalho.

¹ Psicóloga e Assistente Social, especialista em Gestão de Pessoas e Liderança. cursando especialização em Psicologia Hospitalar pela Faculdade Venda Nova do Imigrante. Psicóloga Organizacional na Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP. E-mail: andressalopespsicologa@gmail.com

² Doutoranda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto-UNAERP. Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Especialista em Direito Penal e Processual Penal. Integrante do Grupo de pesquisa: A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho. E-mail: mserveo@unaerp.br

³ Professor livre-docente da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-USP. Doutor em Direito pela PUC-SP. Líder do GEDTRAD-Grupo de pesquisa: A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho. E-mail: jaircardoso@usp.br

ABSTRACT

This article explores the intersection between mental health and the work environment, analyzing the legal and psychological aspects involved. The 1988 Federal Constitution recognizes the right to a healthy working environment, but Brazilian labor legislation still has gaps in protecting workers' mental health. The study shows that unfavorable working conditions, such as work overload and bullying, can trigger mental disorders such as anxiety, depression and Burnout Syndrome. These problems have a negative impact on productivity, increase absenteeism and generate significant costs for companies. The employer's responsibility to ensure a safe and healthy working environment is emphasized. Brazilian legislation provides for civil and, in some cases, criminal liability for companies that fail to fulfill this obligation. However, the application of these standards still faces challenges. Organizational psychology plays a crucial role in promoting mental health at work, offering tools and strategies for creating healthier and more productive environments. Implementing wellness programs, promoting a positive organizational climate and offering psychological support are essential measures to prevent workers from becoming mentally ill.

Key words: work environment; law and psychology; work law and mental disorders; criminal work law.

INTRODUÇÃO

A relação entre saúde mental e o meio ambiente de trabalho hígido é uma temática que abrange aspectos jurídicos e psicológicos de extrema relevância, especialmente em uma sociedade globalmente conectada, onde as exigências laborais têm impacto direto sobre o bem-estar dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, reconhece o direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à qualidade de vida, expandindo este conceito para o ambiente de trabalho, considerado um espaço onde os indivíduos passam grande parte de suas vidas.

O ambiente laboral saudável não só garante a dignidade humana, mas também é imprescindível para a manutenção de um desempenho produtivo e sustentável.

Este artigo propõe-se a analisar, sob o prisma jurídico e psicológico, os desafios e mecanismos de proteção da saúde mental dos trabalhadores no Brasil, com base nas

legislações vigentes e na necessidade de implementação de políticas eficazes para assegurar a integridade psíquica no ambiente laboral.

Vale ressaltar que a temática abrange a tutela de interesse difuso (como na cessação de atividade poluente que afetava os trabalhadores e a própria comunidade do entorno), ora interesse coletivo (na proteção da higidez dos trabalhadores, atuais e futuros), ora, ainda, um interesse individual homogêneo.

O objetivo geral deste estudo é examinar a importância da saúde mental no ambiente de trabalho hígido, abordando os impactos das condições laborais sobre o bem-estar psíquico dos trabalhadores. Os objetivos específicos consistem em identificar a abrangência do meio ambiente laboral e a existência de legislação a respeito. Levantar quais os transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho e suas consequências no desempenho profissional, bem como a responsabilidade dos empregadores, diante da caracterização de um meio ambiente em desequilíbrio.

A proteção da saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se um tema de destaque, considerando o aumento expressivo de transtornos psicológicos, como a síndrome de Burnout, ansiedade e depressão, no contexto laboral. A degradação das condições de trabalho, somada às exigências modernas de produtividade, contribui para o aumento de doenças mentais que, por vezes, são negligenciadas e podem acarretar sérias consequências à saúde física e mental dos trabalhadores.

Sob a perspectiva jurídica, o artigo 6º da Constituição Federal (CF) e o artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) impõem ao empregador a obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e digno. No entanto, a proteção da saúde mental ainda é insuficientemente abordada nas legislações trabalhistas, o que justifica a necessidade de estudos aprofundados que visem à elaboração de políticas públicas eficazes na promoção da saúde mental no trabalho.

Este artigo baseia-se em uma revisão bibliográfica qualitativa, utilizando doutrinas jurídicas e estudos empíricos da psicologia do trabalho. A pesquisa jurídica foi realizada por meio da análise de legislações pertinentes, como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. A análise psicológica foi fundamentada em publicações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da International Labour Organization (ILO), bem como em estudos acadêmicos sobre saúde mental no trabalho.

A metodologia adotada busca integrar os aspectos legais e psicológicos do tema, oferecendo uma visão holística e interdisciplinar. As obras de autores como Guilherme Guimarães Feliciano, Fiorillo (2006), Godinho Delgado (2019) e Fernandes (2009) foram utilizadas para embasar a análise jurídica, enquanto as contribuições de Braveman (2011) e Cardoso et al. (2022) fornecem o suporte teórico para a compreensão das consequências psicológicas da degradação do meio ambiente de trabalho.

1. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO: ABRANGÊNCIA E PREVISÃO NORMATIVA

O art. 225 da Constituição Federal prevê que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”.

O conceito jurídico de meio ambiente não se restringe somente ao meio ambiente natural, a fauna e flora, como geralmente é conhecido, mas abrange também outros três aspectos, sendo, além do meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho, sendo este último a temática deste artigo.

O meio ambiente de trabalho compreende todo local onde o ser humano exerce suas atividades habituais, que passa a maior parte de sua vida e produz o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, abrangendo o local de trabalho e tudo o que o cerca, ou seja, envolvendo todas as condições físicas ou materiais, o meio social e as condições psicológicas, nas quais a atividade habitual é executado, estando o todo relacionado a saúde do trabalhador. Por essa razão, é essencial que esse ambiente seja saudável, forneça qualidade de vida e respeite a dignidade da pessoa humana (Salvador et al., 2023).

No Brasil, a proteção normativa iniciou-se com a Constituição Federal de 1988 devido à grande ocorrência de situações que desequilibram o ambiente de trabalho, causando prejuízos aos trabalhadores.

Entretanto, ainda em 1972, a Conferência das Nações Unidas, descreveu o Princípio no artigo 1º da Declaração de Estocolmo, consagrando pela primeira vez o meio

ambiente como um direito humano, sendo reconhecido como essencial para o gozo dos direitos humanos fundamentais⁴.

Este reconhecimento é tido como um marco histórico-normativo inicial da proteção ambiental, sendo abordado pela primeira vez a ideia de que o meio ambiente é um direito fundamental (Fensterseifer, 2008, p. 148).

A Revolução Industrial e o crescimento exacerbado das indústrias e das cidades, gerou consequências desastrosas ao meio ambiente, vez que a preocupação maior era o crescimento e não a qualidade de vida do ser humano.

Se o crescimento econômico, por um lado, acarretava o desenvolvimento da indústria e do próprio Estado, acabou também por provocar a degradação do meio ambiente ante as práticas selvagens do capitalismo, preocupado com a produção em escala sem preservação da qualidade de vida (Fiorillo, 2006, p. 302/303).

A Convenção 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores estabelece que os Estados-membros devem garantir que os ambientes de trabalho sejam seguros, prevenindo tanto riscos físicos quanto psicológicos. A implementação de programas de bem-estar psicológico, como a promoção de políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, são essenciais para atender a esses requisitos.

2. A PROTEÇÃO JURÍDICO-PSICOLÓGICA DA SAÚDE MENTAL NO BRASIL

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) unificou toda a legislação trabalhista existente, criada pelo Decreto-Lei nº 5.452 em 1943, e tem o objetivo principal a regulamentação individual e coletiva do trabalho.

As leis abrangem tanto o trabalhador urbano quanto o rural, sendo considerada o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho, a fim de atender as necessidades do trabalhador e protegê-lo.

⁴ De acordo com o artigo 1º da Declaração de Estocolmo, “o homem é ao mesmo tempo criatura e criador do meio ambiente, que lhe dá sustento físico e lhe oferece a oportunidade de desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. A longa e difícil evolução da raça humana no planeta levou-a a um estágio em que, com o rápido progresso da Ciência e da Tecnologia, conquistou o poder de transformar de inúmeras maneiras e em escala sem precedentes o meio ambiente. Natural ou criado pelo homem, é o meio ambiente essencial para o bem-estar e para o gozo dos direitos humanos fundamentais, até mesmo o direito à própria vida”.

Em seu capítulo V apresenta os dispositivos que tratam da “segurança e medicina do trabalho” e, em seus artigos 154 e seguintes, aduz de modo essencial, quanto às agressões à saúde do trabalhador, as quais podem ser decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos.

Inclusive, o termo “meio ambiente” é encontrado somente em um dispositivo⁵, e apesar da seção XIII prever atividades insalubres ou perigosas, não apresenta menção às questões psicológicas.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1464) ressalta que a partir de cinco de outubro de 1988, a tutela dos direitos da personalidade da pessoa humana nas relações de trabalho e no meio ambiente laboral despontou como uma das manifestações mais claras desses princípios constitucionais inovadores, erigindo um importante patamar de afirmação da pessoa humana trabalhadora no mundo do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 (art. 6º) inclui a saúde como direito fundamental, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe ao empregador a obrigação de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem reforçado a necessidade de promover programas de prevenção ao estresse e doenças mentais, incentivando as empresas a adotar medidas que protejam a saúde mental dos seus colaboradores (MPT, 2022).

Como direito fundamental de terceira geração, o meio ambiente, ao lado dos direitos de solidariedade e fraternidade, é imprescindível à condição humana e encontra a tutela no *caput* do art. 225 da Constituição Federal⁶.

Nessa linha existem diversas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, aprovadas por Portarias Ministeriais, visando ao aperfeiçoamento dos diversos tipos de meio ambiente do trabalho, de modo que cabe ao empregador oferecer a seus empregados (e aos terceirizados, quando houver) ambiente de trabalho hígido, regular, digno, enquanto a submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho, resulta na indenização por dano moral.

⁵ O artigo 456-A da CLT prevê que “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”.

⁶ De acordo com o art. 225, da Constituição Federal, “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Apesar da legislação existente, o Brasil registra marca recordista no cenário mundial no que tange ao acidente do trabalho e doenças ocupacionais (ANAMAT). Não é por outro motivo que a legislação previdenciária catalogou os acidentes e as doenças ocupacionais. A previsão legal destina-se ao trabalhador, para que dentro do princípio da seletividade previdenciária, possa se socorrer da assistência necessária (Servo; Cardoso; Silveira, 2021).

Para Godinho (2019) o empregador deve manter-se atento à qualidade e bem-estar de seu meio ambiente empregatício, uma vez que, para a ordem jurídica, é sua a responsabilidade de manter meio ambiente de trabalho são e hígido (art. 2º, caput e art. 157, ambos da CLT), ressaltando práticas que violam o equilíbrio do meio ambiente, como, a título de exemplo, o assédio moral, sexual e a infração patronal doméstica peculiar⁷, que acarretam um meio ambiente degradante de trabalho, ensejando a ruptura do contrato.

Fábio Fernandes (2009, p. 34) afirma que a garantia constitucional do ambiente ecologicamente equilibrado tem por finalidade a proteção da vida humana, sendo, para tanto, imprescindível que seja de qualidade também no que consiste ao local onde ocorre uma das principais manifestações do homem com o seu meio, concedendo eficácia ao direito fundamental à vida, à saúde e ao trabalho, sendo o primeiro interligado e carente dos últimos.

A proteção da saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância, dado o impacto direto das condições laborais na vida dos indivíduos.

A saúde mental vai além da ausência de transtornos psiquiátricos, sendo definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como “um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e é capaz de contribuir para a sua comunidade” (WHO, 2021). Diante disso, garantir um ambiente de trabalho que promova o equilíbrio entre

⁷ De acordo com o autor (Godinho, 2019) constitui causa de rescisão indireta do contrato de trabalho a circunstância de o empregador praticar, em seu ambiente familiar, contra qualquer das mulheres de que trata o art. 5º da Lei Maria da Penha, violência doméstica ou familiar, ressaltando que o inciso VII do parágrafo único do art. 27 da LC n. 150, se reporta, como motivo jurídico bastante para a rescisão indireta do contrato de trabalho doméstico, a existência, no ambiente familiar do empregador doméstico, da prática de qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres na moradia, ainda que se trate de vítima que constitua parte da própria família.

demandas e suporte emocional é fundamental não apenas para o bem-estar do trabalhador, mas também para a sua produtividade e qualidade de vida.

Dejours (2020) destaca que o trabalho, além de um meio de sustento, é uma importante fonte de sentido para a vida das pessoas, sendo um fator que pode tanto promover quanto prejudicar a saúde mental.

Para a psicologia organizacional, é essencial entender o papel do trabalho na construção da identidade e na promoção de satisfação pessoal. No entanto, quando fatores como sobrecarga, falta de reconhecimento e relações interpessoais tóxicas são predominantes, o ambiente de trabalho pode se tornar um gerador de estresse e adoecimento psíquico (SATO, 2019).

Além disso, a OMS (2022) reforça que o estigma em torno da saúde mental ainda impede que muitos trabalhadores busquem ajuda, agravando o impacto dos transtornos mentais no ambiente laboral. Assim, a criação de políticas de saúde mental que promovam um ambiente de apoio e cuidado é essencial para a saúde dos trabalhadores e para a produtividade das empresas.

No Brasil, a legislação trabalhista e as políticas de saúde ocupacional incluem a obrigatoriedade de ações preventivas para garantir a saúde dos trabalhadores. A Norma Regulamentadora 17 (NR-17), por exemplo, trata da ergonomia e do bem-estar físico, mas poucas normas abordam diretamente a saúde mental no trabalho (BRASIL, 2020).

A Política Nacional de Saúde Mental e Trabalho (PNSMT), instituída em 2020, é um exemplo recente de esforço governamental para melhorar esse cenário.

Contudo, a implementação dessas políticas encontra desafios, como a falta de recursos financeiros e de profissionais capacitados, além de resistências culturais dentro das empresas (FLEURY; FLEURY, 2021). Um dos principais obstáculos é o estigma que ainda cerca os transtornos mentais, o que dificulta a adesão dos trabalhadores a programas de apoio psicológico. Para Fleury e Fleury (2021), é fundamental que as políticas públicas sejam complementadas por ações de sensibilização, a fim de promover uma mudança cultural nas organizações.

Dejours (2020) aponta que a “patologia do poder” presente nas relações hierárquicas também contribui para a resistência à implementação de políticas de saúde mental no trabalho. Muitas vezes, o controle excessivo e a falta de autonomia criam um ambiente propício ao adoecimento mental.

A psicologia organizacional tem um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável. De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2019), os psicólogos organizacionais podem contribuir para a elaboração de programas de bem-estar, que incluem ações preventivas, como a gestão do estresse, e de apoio, como serviços de aconselhamento psicológico.

Intervenções baseadas na Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) têm se mostrado eficazes no tratamento de transtornos mentais no ambiente de trabalho. A TCC busca identificar e modificar pensamentos e comportamentos disfuncionais, ajudando o trabalhador a lidar de maneira mais eficaz com situações de estresse e ansiedade (BECK, 2016).

Além disso, programas de mindfulness têm sido utilizados em empresas para reduzir os níveis de estresse e aumentar o foco e a produtividade dos colaboradores. Segundo Kabat-Zinn (2019), a prática regular de mindfulness promove o bem-estar psicológico, ajudando os trabalhadores a lidarem melhor com pressões e demandas do dia a dia.

A implementação de políticas de saúde mental no contexto laboral brasileiro ainda enfrenta desafios significativos, principalmente relacionados ao estigma e à falta de recursos. No entanto, a psicologia organizacional tem mostrado caminhos promissores para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos.

O fortalecimento das políticas públicas, aliado a intervenções psicológicas baseadas em evidências, pode promover mudanças significativas no cuidado com a saúde mental dos trabalhadores. Para tanto, é necessário que empresas e governo unam esforços para promover uma cultura de apoio e valorização do bem-estar mental.

2.1. A importância da saúde mental para a vida e bem-estar do trabalhador

Sob a perspectiva da psicologia, “o local de trabalho pode ser pensado como um subconjunto localizado no ambiente maior, um lugar onde as pessoas enfrentam exposições ambientais a cada dia” (PERRY; HU, 2010, p. 730).

A saúde mental está diretamente ligada à qualidade de vida, sendo essencial para o desempenho das atividades diárias e das funções laborais. Um trabalhador com boa saúde mental apresenta maior capacidade de concentração, resiliência emocional e

habilidades sociais adequadas para interações interpessoais no ambiente de trabalho. A psicologia ocupacional tem identificado que ambientes de trabalho saudáveis, que respeitam os limites psicológicos dos trabalhadores, promovem maior satisfação no trabalho, redução do absenteísmo e aumento da produtividade (MIND, 2022).

Bonde e Elofsson (2021, p. 112) ressaltam que a falta de saúde mental impacta profundamente a vida do trabalhador, resultando em consequências não apenas psicológicas, mas também físicas. Estresse crônico, ansiedade e depressão são frequentemente relacionados com doenças cardiovasculares, problemas gastrointestinais e disfunções imunológicas, criando um ciclo de adoecimento. Os autores ressaltam que “a manutenção da saúde mental deve ser uma prioridade tanto para o indivíduo quanto para a organização, visto que os efeitos negativos de um ambiente de trabalho tóxico transcendem a esfera psicológica”.

Os trabalhadores em cargos caracterizados por altas demandas, correm maior risco de problemas de saúde mental, isso posto que “tensão acumulada de tentar, com recursos inadequados lidar com os desafios diários pode, com o tempo, levar a mais danos fisiológicos do que um único evento dramaticamente estressante” (Braveman, 2011, p. 388; Cardoso et al., 2022).

A depender do meio ambiente⁸ no qual o indivíduo exerce a sua atividade, o mesmo trabalho que produz identidade e satisfação, também pode acarretar adoecimento, desconstrução e sofrimento, mediado pelo sistema produtivo capitalista que acarreta o sentimento de homens descartáveis, substituíveis (Saldanha et. al., 2017; Servo, Cardoso, Silveira, 2021).

Estudos recentes indicam que problemas de saúde mental têm impacto direto na produtividade dos trabalhadores. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalhadores que experimentam altos níveis de estresse e distúrbios psicológicos têm uma capacidade reduzida de execução das tarefas laborais e maior risco de

⁸ Os aspectos do meio ambiente se dividem em natural (solo, água, ar, flora e à fauna), artificial (espaço urbano construído), cultural (formação de cultura de um povo) e do trabalho (atividade laboral exercida), demonstrando a proteção legal tanto da qualidade do meio ambiente (objeto imediato) quanto a saúde, segurança e bem-estar do cidadão (objeto mediato). Nesse sentido, v. MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 25 e FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 20, p. 160-203, jul./set. 2002, p. 168.

absenteísmo e presenteísmo (OIT, 2022). Isso reflete não apenas na qualidade do trabalho, mas também na dinâmica geral do ambiente corporativo.

A pandemia de COVID-19 intensificou a discussão sobre a importância da saúde mental no local de trabalho. OMS (2021) destaca que o isolamento social e o medo do contágio aumentaram significativamente os índices de ansiedade e depressão entre trabalhadores. A pressão por resultados e a incerteza no ambiente de trabalho, juntamente com o home office, geraram uma combinação de fatores que impactaram negativamente a saúde mental globalmente.

O Burnout foi oficialmente reconhecido como um fenômeno ocupacional pela OMS (2019) e está relacionado à exposição contínua ao estresse no trabalho. A condição é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e sentimento de ineficácia, resultando em prejuízos significativos tanto para o indivíduo quanto para a organização. Dados da OMS (2022) apontam que quase 30% dos trabalhadores em áreas de alta demanda, como saúde e educação, sofrem de Burnout, especialmente em cenários de trabalho sob pressão e prazos constantes.

Estudos recentes, como o de Johnson et al. (2023), revelam que a saúde mental afeta diretamente a saúde física. Sintomas de transtornos mentais, como ansiedade e depressão, aumentam o risco de desenvolvimento de condições crônicas, como hipertensão, diabetes e problemas cardíacos. A interação mente-corpo é fundamental para o bem-estar geral dos trabalhadores, e promover ambientes de trabalho saudáveis pode prevenir esses efeitos negativos.

2.2. Doenças mentais com maior prevalência no ambiente de trabalho

Os transtornos mentais com maior prevalência no ambiente de trabalho incluem transtornos de ansiedade, depressão e síndrome de Burnout. Segundo a International Labour Organization (ILO), estima-se que cerca de 15% da força de trabalho global sofra de algum tipo de transtorno mental, com os transtornos de ansiedade e depressão sendo os mais prevalentes (ILO, 2022).

A depressão é um transtorno que pode se manifestar de forma silenciosa, com sintomas que vão desde o cansaço crônico até a falta de motivação e interesse pelas atividades rotineiras. Segundo Smith e Lim (2022), a depressão no ambiente de trabalho

pode se agravar em ambientes onde há pouca flexibilidade, excesso de demandas ou falta de suporte emocional. Estudos indicam que “o impacto da depressão na produtividade pode ser devastador, levando a altos índices de rotatividade de funcionários e perdas econômicas significativas para as empresas” (Smith & Lim, 2022, p. 45).

Além disso, o trabalho que envolve o contato com “toxinas comportamentais”, como em metais pesados, pesticidas e solventes, também pode resultar em impactos neurológicos e cognitivos, a ponto de afetar o comportamento do indivíduo (Cardoso et al., 2022). De acordo com Gary W. Evans (2003, p. 541), materiais perigosos, como o mercúrio, manganês, solventes orgânicos, causam sintomas neuropsiquiátricos nos indivíduos que trabalham com tais substâncias, incluindo ansiedade, depressão, dificuldades de concentração, irritabilidade e concentração.

Entretanto, os sintomas geralmente não são percebidos a curto prazo. O indivíduo afetado, por vezes já deixou de trabalhar na empresa em que foi exposto a substâncias perigosas quando é atingido pelas reações comportamentais e passa a revelar os efeitos de ter trabalhado com a substância (Cardoso et al., 2022).

A síndrome de Burnout, oficializada como um transtorno ocupacional pela OMS em 2019, é uma condição caracterizada pelo esgotamento físico e emocional devido ao excesso de trabalho e à constante pressão no ambiente laboral. De acordo com a International Classification of Diseases (ICD-11), o Burnout é definido por “uma sensação de exaustão, aumento do distanciamento mental do trabalho e sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho, além de eficácia profissional reduzida” (WHO, 2019). Isso é especialmente prevalente em profissões que demandam alta carga emocional, como ocorre, a título de exemplo, na área de saúde, educação e assistência social (Sonntag, 2023).

Os transtornos de ansiedade, por sua vez, incluem sintomas como inquietação, preocupação excessiva e medo irracional em relação a situações cotidianas no trabalho.

Esses transtornos são frequentemente desencadeados por ambientes de alta pressão, má gestão de conflitos e falta de apoio. Kreissl et al. (2023, p. 76) apontam que “as condições de trabalho que envolvem alta demanda emocional e baixa autonomia são as principais causas de ansiedade no trabalho”.

Conforme dados da CNN Brasil (2022), em que aborda a relação entre saúde mental e o ambiente de trabalho, destaca-se que cerca de 15% dos trabalhadores globais

sofrem de transtornos mentais, como depressão e ansiedade. Esses transtornos são amplamente exacerbados por fatores psicossociais no ambiente de trabalho, como altas demandas, baixa autonomia e ambientes inseguros.

Além disso, discriminações com base em raça, gênero ou status migratório também são fontes de estresse psicológico e físico para os trabalhadores.

Do ponto de vista psicológico, o impacto do ambiente de trabalho na saúde mental é amplamente estudado em abordagens cognitivas e comportamentais.

Conforme apontado por Beck (2020), os transtornos de ansiedade e depressão estão frequentemente relacionados ao estresse crônico e à falta de estratégias eficazes de enfrentamento no trabalho. A OMS afirma que “o bem-estar do indivíduo é motivo suficiente para agir, mas a saúde mental precária também pode ter um impacto debilitante no desempenho e na produtividade de uma pessoa”. A formação de ambientes de trabalho seguros e o treinamento de gestores são ações essenciais sugeridas pelas diretrizes da OMS para mitigar o impacto do trabalho sobre a saúde mental.

De acordo com o artigo da CNN Brasil, as novas publicações da OMS e da OIT enfatizam a necessidade de prevenir ambientes de trabalho estressantes e de promover culturas organizacionais que apoiem o bem-estar dos trabalhadores. Os transtornos mentais podem não só prejudicar a autoestima, como também comprometer as relações sociais e o desempenho profissional, aumentando o risco de esgotamento.

No Brasil, dados do Ministério da Saúde corroboram essa prevalência, destacando que os transtornos mentais ocupam a segunda posição entre as causas de afastamento do trabalho pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (Brasil, 2022).

Um levantamento realizado por Ribeiro et al. (2020) em São Paulo demonstrou que a depressão e os transtornos de ansiedade são as doenças mais prevalentes em trabalhadores de áreas urbanas, com maior impacto em setores como educação e saúde, onde a carga emocional é mais alta. Esse estudo apontou que 19,4% dos trabalhadores entrevistados apresentaram sintomas significativos de transtorno depressivo maior, um número superior à média nacional, refletindo fatores socioeconômicos e a pressão de trabalho em grandes centros urbanos como São Paulo.

A síndrome de Burnout foi oficializada como uma condição de saúde ocupacional pela OMS em 2019. Em um estudo de Sonnentag (2023), é estimado que entre 20% e 25% dos trabalhadores brasileiros, especialmente nas áreas de saúde e educação,

apresentam sintomas de Burnout. Em São Paulo, pesquisas de Carneiro et al. (2021) indicam que a taxa de esgotamento emocional é ainda maior, particularmente entre profissionais de saúde que atuaram na linha de frente durante a pandemia de COVID-19, com até 40% dos trabalhadores relatando algum nível de exaustão.

Segundo Beck (2020), os transtornos de ansiedade estão frequentemente relacionados ao estresse crônico e à incapacidade de gerenciar demandas laborais, especialmente em ambientes de trabalho com alta pressão e baixa autonomia. Dados da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) indicam que o transtorno de ansiedade generalizada afeta aproximadamente 9,3% da população trabalhadora no Brasil, com uma prevalência maior em grandes metrópoles como São Paulo (Fiocruz, 2021).

Segundo Cardoso et al. (2022), transtornos mentais como ansiedade e depressão geram perdas significativas em produtividade no Brasil, somando até 12 bilhões de dias de trabalho perdidos por ano globalmente, com um custo estimado de quase 1 trilhão de dólares. Isso reflete tanto em grandes centros urbanos como São Paulo, onde a pressão no ambiente de trabalho e os longos deslocamentos contribuem para a piora da saúde mental.

3. O MEIO AMBIENTE DESEQUILIBRADO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

No contexto jurídico, há uma demanda crescente para que as organizações estabeleçam mecanismos de monitoramento da saúde mental dos trabalhadores, considerando a proteção física e psicológica, sendo responsabilidade do empregador proporcionar condições que permitam ao trabalhador manter a sua saúde mental, sendo que a omissão pode gerar responsabilidade civil por danos causados pelo ambiente de trabalho (Gosselin et al., 2022, p. 144).

Para Guilherme Feliciano (2002, p. 175), merecem especial atenção os problemas relacionados à ergonomia do trabalho e à higidez mental do trabalhador, diante da dificuldade na subsunção às previsões existentes. Acrescenta ainda (Feliciano, 2006, p. 50) que a caracterização de poluição no meio ambiente de trabalho, legitima a atuação do Ministério Público do Trabalho e, na ocorrência de danos morais ou materiais à pessoa do trabalhador, a reparação, em seu aspecto ressarcitório-compensatório, independe da existência de culpa, diante da previsão da responsabilidade objetiva (art. 225, CF).

É importante ressaltar ainda que a responsabilização também poderia ocorrer na esfera penal e administrativa⁹, conforme dispõe o parágrafo terceiro do artigo mencionado.

No que condiz a responsabilização penal, diante de práticas que envolvem as relações de trabalho, são abrangidas pelo Direito Penal do Trabalho, que consiste em uma especialização do Direito Penal e tem como premissa inicial a existência de uma tipicidade especial ou a subsunção de ações ou omissões ocorridas no local de trabalho ou em função dele, a outros tipos subsidiários previsto no Direito Repressivo Ordinário (Feliciano, 2009; Servo; Cardoso; Silveira, 2021).

A título de exemplo, o art. 132, do Código Penal, prevê a responsabilização em caso de conduta que acarrete na exposição da vida ou saúde de outrem a perigo direto e iminente e o risco de transporte inadequado de trabalhadores, encontrando fundamentação no art. 7º, XXII, que dispõe como direito dos trabalhadores, a diminuição de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, no art. 7º, XXIII, relativo ao trabalho perverso, a periculosidade, insalubridade e penosidade, como também no art. 7º, XXVIII, que dispõe sobre acidentes de trabalho, todos da Constituição Federal (Cardoso, 2024).

Apesar da previsão legislativa, a pena do tipo penal acima, a pena não revela a face inibidora do Direito Penal e outros delitos que encontram previsão legislativa não se mostram em melhores condições. A tutela existente em prol da saúde e segurança do trabalhador (art. 19, Lei 8.213/91) padece de inconstitucionalidade, ao prever tipos penais excessivamente abertos, viola os princípios constitucionais e penais, exemplificando atecnia legislativa recorrente nos delitos analisados; as contravenções previstas contra a organização do trabalho são, em sua maioria, exemplos de entulhos legislativos e colaboram para a crise de efetividade do próprio Direito Penal do Trabalho (Feliciano, 2009, p. 356).

Apesar da previsão expressa, que atende ao princípio da legalidade e da anterioridade, no âmbito do Direito Penal do Trabalho, a legislação necessita de modificação para amparar efetivamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem

⁹ Art. 225, 3o, CF. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

jurídico de fundamental importância e que impacta tanto no desenvolvimento do indivíduo quanto na própria sociedade.

CONCLUSÃO

A relação entre saúde mental e ambiente de trabalho hígido emerge como um tema cada vez mais relevante no cenário jurídico e psicológico contemporâneo. A Constituição Federal de 1988, ao reconhecer o direito ao meio ambiente equilibrado, estende essa proteção ao ambiente de trabalho, compreendido como um espaço onde os indivíduos passam grande parte de suas vidas, abrangendo a tutela de interesse difuso, coletivo ora, ainda, um interesse individual homogêneo.

A importância da saúde mental para o bem-estar dos trabalhadores e para a produtividade das empresas é evidente. A análise da legislação brasileira, em especial da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), revela a existência de um arcabouço jurídico que protege a saúde dos trabalhadores, mas que ainda carece de especificidades para a tutela da saúde mental.

A revisão da literatura científica demonstra que a prevalência de transtornos mentais como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout é alta no ambiente de trabalho, com consequências significativas para a saúde física e mental dos trabalhadores, além de gerar perdas econômicas para as empresas.

A responsabilidade do empregador na promoção da saúde mental é inegável. As empresas devem criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, promovendo o bem-estar psicológico dos seus colaboradores. A negligência nesse aspecto pode gerar responsabilidades civil, administrativa e, em alguns casos, penal.

A implementação de políticas de saúde mental no trabalho é um desafio que exige a colaboração de diversos atores, como empresas, governo, sindicatos e profissionais da saúde. É fundamental investir em programas de prevenção, diagnóstico e tratamento de transtornos mentais, além de promover a conscientização sobre a importância da saúde mental no ambiente de trabalho.

Em conclusão, a saúde mental no ambiente de trabalho é um direito fundamental que deve ser protegido. A responsabilização das empresas por danos à saúde mental de seus colaboradores é um passo fundamental para garantir um ambiente de trabalho mais

justo e humano. A promoção da saúde mental não é apenas uma questão social, mas também um investimento em produtividade e bem-estar coletivo.

REFERÊNCIAS

ANAMT. **O Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho.** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em 12 set. 2024.

BECK, A. T. (2020). **Cognitive Therapy and the Emotional Disorders.** Penguin Books.

BECK, Aaron T. **Terapia Cognitivo-Comportamental: Teoria e Prática.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016.

BILOTTA, Elena; EVANS, W. Gary. Environmental stress. In STENG, Linda; BERG, Agnes E. Van Den; GROOT, Judith I. M. de. (Eds.). **Environmental Psychology: An Introduction.** Wiley-Blackwell, 2013, p. 27-36.

BRASIL. **Ministério da Saúde.** Dados sobre saúde mental e afastamento do trabalho. Brasília, 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde Mental e Trabalho.** Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

BRAVEMAN, P., EGERTER, S., & WILLIAMS, D. R. **The social determinants of health: Coming of age.** *Annual Review of Public Health*, 32, 2011, 381-398.

BONDE, J. P., & ELOFSSON, S. **Workplace mental health: New perspectives on stress and its impact.** London: Routledge, 2021.

CARDOSO, Jungja Park; SERVO, Marina Calanca; SCODRO, Catharina Lopes. Meio ambiente do trabalho: reflexões a partir da psicologia ambiental e da proteção jurídico-penal no Brasil. In: Amanda Barbosa; Andréia Chiquini Bugalho; Luiza de Oliveira Garcia; Miessa dos Santos. (Org.). **Atualidades e tendências do direito e processo do trabalho.** 1ed. São Paulo: JusPodivm, 2022, v. 3, p. 417-435.

CARDOSO, C.; ALMEIDA, J. R.; OLIVEIRA, P. R. **Toxinas ocupacionais e seus impactos neurológicos e comportamentais.** *Revista Brasileira de Neurologia*, v. 39, p. 63-80, 2022.

CNN Brasil. **Cerca de 15% dos trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais, diz OMS.** CNN Brasil, 28 set. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cerca-de-15-dos-trabalhadores-no-mundo-possuem-transtornos-mentais-diz-oms/#:~:text=Cerca%20de%2015%25%20dos%20trabalhadores,mentais%2C%20diz%20OMS%20%7C%20CNN%20Brasil>. Acesso em: 26 set. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Refundando o Direito Penal do Trabalho: Primeiras Aproximações**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 104 p. 339 - 375 jan./dez. 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 28, p. 45-51, jan./jun. 2006.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 20, p. 160-203, 2002.

FENSTERSEIFER, Tiago. **Direitos fundamentais e proteção do ambiente: A dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito**. 1.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

FIOCRUZ. **Saúde mental e trabalho: impactos da pandemia no Brasil**. Rio de Janeiro, 2021.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FLEURY, André; FLEURY, Maria Tereza. **Gestão de Pessoas e Saúde no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GOSELIN, A., FORTIN, C., & LAFLAMME, C. **Mental Health in the Workplace: Emerging Legal Trends**. Journal of Occupational Health Psychology, v. 27, n. 2, p. 143-150, 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All**. ILO, 2022.

JOHNSON, M.; WILLIAMS, S.; THOMPSON, P. **Mental health and chronic diseases: Exploring the link between anxiety and cardiovascular health**. Journal of Occupational Health Psychology, v. 28, p. 45-63, 2023.

KABAT-ZINN, Jon. **Mindfulness para Redução do Estresse: O Guia Prático**. São Paulo: Cultrix, 2019.

KREISSL, F., SCHWEIZER, A., & HENNING, K. **Psychosocial Stress in Workplaces: Causes and Prevention**. Geneva: Springer, 2023.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MIND. **Mental health at work:** Why it matters and what you can do. 2022. Disponível em: <https://www.mind.org.uk>. Acesso em: 8 set. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Relatório Anual de Segurança e Saúde no Trabalho.** Brasília: MPT, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente e saúde mental.** Relatório Global sobre a Saúde Mental no Trabalho. Genebra: OIT, 2022.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Burnout:** Síndrome reconhecida como fenômeno ocupacional. Genebra: OMS, 2019.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Impactos da pandemia de COVID-19 na saúde mental.** Relatório Anual, Genebra, 2021.

Organização Mundial da Saúde (OMS), **Organização Internacional do Trabalho (OIT).** (2022). Diretrizes sobre saúde mental e trabalho.

Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial de Saúde Mental.** Genebra: OMS, 2022.

RIBEIRO, W. et al. **Prevalência de depressão e transtornos de ansiedade em trabalhadores urbanos de São Paulo.** Cadernos de Saúde Pública, v. 36, n. 4, p. 35-50, 2020.

SALDANHA, Jorge Henrique Santos; LIMA, Mônica Angelim Gomes de; NEVES, Robson da Fonseca. *In:* LIMA, Mônica Angelim Gomes de; FREITAS, Maria do Carmo Soares de; PENA, Paulo Gilvane Lopes; TRAD, Sérgio (org.). **Estudos de saúde, ambiente e trabalho:** aspectos socioculturais. Salvador: EDUFBA, 2017. Edição do Kindle, n.p.

SATO, Luciana. **Saúde Mental no Trabalho:** Teorias e Práticas Contemporâneas. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2019.

SERVO, Marina Calanca; CARDOSO, Jair Aparecido; SALVADOR, Maria Eduarda; CHUEIRE, Isadora de Cassia. O assédio sexual no meio ambiente de trabalho: a necessária discussão da proteção penal à dignidade sexual. *In:* Juliane Caravieri Martins; Cicilia Araújo Nunes. (Org.). **Direito rural do trabalho para o século XXI.** 1. ed. Londrina: THOTH, 2023, v. 1, p. 343-358.

SERVO, Marina Calanca; CARDOSO, Jair Aparecido; SILVEIRA, Sebastião Sérgio. O Meio Ambiente do Trabalho e a Responsabilidade Penal do Empregador por violação às normas de segurança e medicina do trabalho: análise dos aspectos penais e previdenciários diante da pandemia do COVID-19. *In:* Guilherme Guimarães Feliciano;

Raimundo Simão de Melo. (Org.). **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA**. 1ed.Campinas: Lacier Editora, 2021, v. 1, p. 179-198.

SERVO, Marina Calanca; CARDOSO, Jair Aparecido. **A tutela labor-ambiental e o ordenamento penal: uma análise do discurso sobre a servidão voluntária no crime de redução a condição análoga à de escravo**. 2020, Anais. Ribeirão Preto, SP: FDRP-USP, 2020. Disponível em: http://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/FDRP-CVI-EP_Anais_PagUnica_R01.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

SMITH, C., & LIM, H. **Depression and its economic impact in the workplace**. Journal of Occupational Medicine, v. 20, n. 1, p. 41-50, 2022.

SONNENTAG, S. **The recovery paradox: Why stress-related recovery matters at work**. Journal of Applied Psychology, v. 108, n. 1, p. 67-85, 2023.

SONNENTAG, S. **Burnout e saúde ocupacional: um estudo de caso em São Paulo**. Journal of Occupational Health, v. 45, n. 3, p. 123-135, 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. International Classification of Diseases (ICD-11). Geneva: WHO, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health and work: Impact, issues and good practices**. Geneva: WHO, 2021.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.

Submetido em 30.09.2024

Aceito em 10.10.2024