



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



**SAÚDE MENTAL OCUPACIONAL E A CRISE DA DIGNIDADE
LABORAL**

Felipe Mousinho Cavalcante¹

1. INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho adequado é um direito fundamental do trabalhador, conforme se depreende da leitura do artigo 7.º, inciso XXII, da Constituição Federal.² Historicamente, a proteção limitava-se aos riscos físicos e biológicos, negligenciando a integridade psíquica. Todavia, a realidade pós-pandemia e a aceleração digital impuseram uma revisão desse modelo. O artigo 1.º, inciso III, da Constituição Federal, ao erigir a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, exige que o trabalho não seja fonte de degradação mental.³

Esse cenário normativo encontra, no mesmo período, uma realidade judicial expressiva: segundo dados divulgados pela Justiça do Trabalho, houve aumento significativo das ações envolvendo assédio moral nos últimos anos, superando a casa das centenas de milhares de processos, o que evidencia uma crise de dignidade laboral e a

¹ Advogado, Especialista em Direito Processual Civil e Direito Público. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pela FMP/RS. Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade Estácio de Sá. Vice-Presidente de Projetos Literários no CJM/CBMA.

² Constituição Federal, artigo 7.º, inciso XXII.

³ Constituição Federal, artigo 1.º, inciso III.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



persistência de modelos de gestão baseados em pressão, humilhação e metas desproporcionais. A isso se soma a adoção da CID-11 no Brasil, desde 1.º de janeiro de 2025, incluindo a síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional, o que fortalece o nexo entre organização do trabalho e adoecimento.

O objetivo deste artigo é, portanto, demonstrar que a tutela da saúde mental do trabalhador deixou de ser pauta apenas de medicina do trabalho ou de responsabilidade civil reparatória e passou a integrar o núcleo da proteção constitucional ao trabalho digno, exigindo do empregador condutas positivas de prevenção, mecanismos de controle e capacidade de comprovar que atuou para evitar o dano.

2. EVOLUÇÃO NORMATIVA E FUNDAMENTOS DA PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL

2.1 Da Saúde Ocupacional Clássica À Saúde Mental Como Direito Fundamental

Historicamente, o direito brasileiro voltou-se, quase de forma exclusiva, para os riscos de natureza objetiva e imediatamente mensurável: insalubridade, periculosidade, ruído, agentes químicos e biológicos, ergonomia e fornecimento de equipamentos de proteção individual. Esse enfoque era coerente com o momento industrial em que se estruturou a legislação trabalhista e com a própria técnica de fiscalização, que sempre privilegiou o que era visível, quantificável e passível de perícia direta. A doutrina de meio



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



ambiente do trabalho, entretanto, especialmente a partir dos trabalhos de Feliciano (2002), passou a sustentar que o ambiente laboral não se esgota no espaço físico da empresa nem nos agentes agressivos tradicionais, devendo abranger também os elementos organizacionais que influenciam a forma como o trabalho é percebido e experimentado pelo trabalhador.⁴ Entram nesse campo o desenho das tarefas, o ritmo imposto, o grau de autonomia, o modelo de comando, o clima interno e a própria cultura empresarial.

Esse alargamento conceitual só ganhou densidade quando a psicologia do trabalho, a psiquiatria ocupacional e os estudos sobre sofrimento psíquico relacionado ao trabalho começaram a demonstrar, de modo reiterado, que a organização do trabalho pode ser tão adoecedora quanto o ruído excessivo ou o calor. A partir daí tornou-se possível falar em risco psicossocial como categoria jurídica: situações em que a pressão por resultados, a competitividade interna artificial, as metas sucessivamente elevadas, a ausência de pausas e o assédio, vertical ou horizontal, produzem desgaste emocional, ansiedade, depressão ou esgotamento.

A alteração da NR-1 em 2024 representa, nesse percurso, um ponto de inflexão.⁵ O Ministério do Trabalho e Emprego deixou de tratar os riscos psicossociais como tema meramente recomendável e passou a determiná-los como conteúdo obrigatório do Programa de Gerenciamento de Riscos. O PGR, que tradicionalmente mapeava riscos físicos, químicos e biológicos, deve agora identificar e tratar também fatores decorrentes do

⁴FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.^a Região, Campinas, n. 20, p. 166-170, 2002.

⁵Portaria MTE n.º 1.419/2024.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



modo de organização do trabalho, como sobrecarga, metas inexecutáveis, comunicação agressiva, assédio moral, violência no ambiente laboral e hiperconectividade. Em outras palavras, a norma reconhece que o trabalho pode adoecer mesmo quando o posto é ergonomicamente adequado e o EPI é fornecido, se a gestão for abusiva. Essa orientação harmoniza-se integralmente com o art. 7.º, XXII, da Constituição Federal de 1988, porque reduzir os riscos inerentes ao trabalho, hoje, significa reduzir também os riscos de ordem psíquica e relacional.

2.2 Reconhecimento Internacional e Incorporação Brasileira

No plano internacional, tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto a Organização Mundial da Saúde (OMS) vêm, há pelo menos duas décadas, chamando atenção para o fato de que o trabalho não adoecer apenas pelo contato com agentes físicos ou químicos, mas também pela forma como é organizado, dirigido e controlado. Documentos sobre trabalho decente, sobre prevenção de violência e assédio e sobre saúde ocupacional já apontavam os chamados fatores psicossociais: excesso de carga, jornadas prolongadas, conflitos de papéis, ausência de autonomia, metas desproporcionais, assédio e insegurança quanto ao emprego. A orientação desses organismos sempre foi no sentido de que os Estados incorporem tais fatores aos seus sistemas de SST, tratando-os com o mesmo grau de seriedade que tratam ruído, calor ou produtos tóxicos.

A incorporação brasileira desse debate ganha corpo quando o país adota a CID-11 e passa a reconhecer, desde 2025, a síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional, sob o



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



código QD85.⁶ Ao fazer isso, o Brasil passa a dispor de uma linguagem técnico-médica oficial para nomear um tipo de adoecimento que, na prática forense, vinha sendo percebido, mas nem sempre era classificado de modo uniforme. Agora há um código, há uma descrição e há um nexo claro com estresse crônico no trabalho que não foi administrado com sucesso. Isso facilita o diálogo entre três esferas que vivem se desencontrando: a médica (que emite o atestado), a previdenciária (que concede ou não o benefício) e a trabalhista (que apura responsabilidade do empregador).

Os efeitos práticos são relevantes. Em perícias trabalhistas, a existência de um código ocupacional na CID-11 tende a reduzir discussões artificiais sobre a "origem pessoal" do adoecimento e a deslocar o foco para a análise das condições de trabalho: havia metas inalcançáveis? havia assédio organizacional? havia falta de pausas? havia controle de jornada compatível? Do lado previdenciário, a tipificação facilita o enquadramento como doença relacionada ao trabalho e, por consequência, pode abrir caminho para estabilidade acidentária e para o reconhecimento de responsabilidade do empregador quando demonstrada omissão no dever de prevenir. Em síntese: ao alinhar-se à orientação da OIT e da OMS e ao adotar a CID-11, o Brasil aproxima o sofrimento psíquico do trabalhador do conceito de doença do trabalho e retira esse tema da esfera do "subjetivo", trazendo-o para o campo das obrigações jurídicas verificáveis.

2.3 Incentivo Estatal: Lei n.º 14.831/2024

⁶CID-11, Código QD85.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



A Lei n.º 14.831, de 27 de março de 2024, instituiu, em âmbito nacional, o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, a ser concedido pelo governo federal às empresas que comprovarem a adoção de ações e políticas voltadas ao bem-estar psíquico de seus trabalhadores.⁷ Não se trata de uma lei meramente declaratória: o diploma estabelece diretrizes mínimas e prevê, inclusive, que os procedimentos de concessão, revisão e renovação serão definidos em regulamento próprio, o que significa que haverá controle administrativo sobre a efetividade das medidas adotadas. O certificado tem validade de dois anos e pode ser revogado em caso de descumprimento das diretrizes legais, o que demonstra que o legislador pretendeu criar um mecanismo vivo de indução de boas práticas e não apenas um título honorífico.

A lógica da lei é dupla. De um lado, reconhece-se e se dá visibilidade às empresas que promovem saúde mental, com possibilidade de uso do selo em sua comunicação institucional, reforçando reputação, empregabilidade e aderência a agendas de ESG. De outro, o Estado passa a dizer como deve ser uma política minimamente adequada: promoção da saúde mental, apoio psicológico e/ou psiquiátrico, programas permanentes de conscientização, ações de prevenção do assédio e da discriminação, canais acessíveis de denúncia e acompanhamento dos casos. Assim, o padrão mínimo de governança trabalhista deixa de se limitar à segurança e saúde do trabalho tradicionais e passa a incluir, de forma explícita, os riscos psicossociais e a construção de ambientes psicologicamente seguros.

⁷Instituído pela Lei n.º 14.831/2024.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



Outro ponto relevante é que a lei condiciona a certificação à comprovação das práticas e não apenas à sua previsão em documentos internos. Isso aproxima a lei da tendência já observada na área de SST: o empregador precisa ser capaz de demonstrar que treinou, acolheu, investigou denúncias e atuou sobre fatores organizacionais que geram sofrimento. Ao prever comissão certificadora e possibilidade de publicidade estatal em favor das empresas certificadas, a Lei n.º 14.831/2024 inaugura um modelo de incentivo público que dialoga diretamente com o avanço da NR-1 sobre riscos psicossociais e com a adoção da CID-11 no país, compondo um mesmo movimento de tirar a saúde mental do terreno da subjetividade e trazê-la para o campo das obrigações de gestão.

3. PRECARIZAÇÃO, ASSÉDIO E DIREITO À DESCONEXÃO

3.1 Assédio Moral Organizacional E Metas Abusivas

A doutrina brasileira consolidou a noção de assédio moral como conduta abusiva, repetitiva, capaz de degradar o ambiente e atingir a dignidade do trabalhador. O que os dados mais recentes da Justiça do Trabalho revelam é que boa parte desses casos decorre não de conflitos interpessoais isolados, mas de modelos de gestão que utilizam metas inatingíveis, comparação pública, rankings vexatórios e ameaças de dispensa como técnica de controle. Nesses casos, a responsabilidade do empregador decorre diretamente dos arts. 186 e 927 do Código Civil, pois há conduta ilícita e dano.⁸

⁸Artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



A jurisprudência de 2024/2025, contudo, passou a fazer um recorte importante: o Tribunal Superior do Trabalho tem afirmado que a mera cobrança de metas, isoladamente, não caracteriza assédio moral, pois integra o poder diretivo. O ilícito surge quando a cobrança vem acompanhada de humilhação, de exposição pública, de metas sabidamente inalcançáveis ou de reiteração de condutas que transformam o ambiente em ambiente hostil. Esse critério é relevante porque permite distinguir gestão legítima de assédio organizacional e evita a banalização do instituto.

3.2 Direito à desconexão e tempo de não trabalho

A rotina de trabalho mudou mais rápido do que a lei. Hoje praticamente todo trabalhador opera com o telefone à mão, responde mensagens eletrônicas após o expediente, recebe ordens aos finais de semana e participa de reuniões virtuais fora do horário contratual. Esse modelo, que nasceu sob a alcunha de "flexibilidade", acabou por se converter em disponibilidade permanente. É justamente nesse contexto que se insere o direito à desconexão: o trabalhador precisa de períodos em que efetivamente não esteja à disposição da empresa, pois a saúde mental é incompatível com o estado contínuo de alerta.

Mesmo sem lei federal expressa sobre o tema, o ordenamento jurídico já oferece os fundamentos necessários. A Constituição Federal de 1988 protege a vida privada no art. 5.º, X, fixa limites de jornada no art. 7.º, XIII, e assegura o repouso semanal remunerado no art. 7.º, XV.⁹ A Consolidação das Leis do Trabalho, ao reconhecer a subordinação telemática no

⁹Artigos 5.º, X; 7.º, XIII e 7.º, XV da Constituição Federal de 1988.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



art. 6.º, deixou assentado que o trabalho à distância é trabalho para todos os efeitos legais. Por consequência, o tempo de não trabalho também há de ser juridicamente respeitado. Com a atualização da NR-1 em 2024, a hiperconectividade passou a ser tratada como fator de risco psicossocial: se é risco, a empresa tem o dever de mapear, controlar e registrar as ações adotadas para mitigá-lo.

O que isso significa na prática é que não é mais admissível naturalizar grupos de mensagens instantâneas que funcionam vinte e quatro horas por dia, ordens transmitidas à noite como se fossem comunicações dentro do expediente ou reuniões agendadas fora do horário sem qualquer contraprestação. Se tais práticas são rotineiras, devem constar do PGR como fator de risco e devem ser acompanhadas de regras internas claras e do respectivo registro documental. Trata-se de obrigação de prevenção, não de mera liberalidade.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido, nesse cenário, a figura do dano existencial: quando o trabalho invade os espaços destinados à família, ao estudo e ao lazer, o trabalhador sofre lesão ao direito de viver que vai além das horas extras devidas. O Tribunal Superior do Trabalho tem, contudo, exigido prova de excesso e de abuso sistemático, o que impede a banalização de pedidos indenizatórios fundados em episódios isolados. O ponto central é que garantir o descanso efetivo do trabalhador passou a integrar o dever de prevenção do empregador, da mesma forma que o fornecimento de equipamentos de proteção individual ou o controle de agentes físicos nocivos.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



4. BURNOUT NA CID-11 E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

4.1 Enquadramento Ocupacional

A adoção da CID-11 pelo Brasil, desde 1.º de janeiro de 2025, representou mudança significativa no tratamento jurídico do adoecimento mental relacionado ao trabalho. Até então, diagnósticos como ansiedade ou episódio depressivo abriam margem para a argumentação de que a origem do sofrimento era estritamente pessoal. Com a CID-11, a síndrome de Burnout recebeu código próprio (QD85) e foi classificada como fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico no trabalho que não foi gerido com sucesso.¹⁰

Isso não implica que todo quadro emocional do trabalhador será imputado ao empregador. A CID-11 não transforma tristeza, luto ou sofrimento de origem exclusivamente pessoal em doença ocupacional. O que ela faz é facilitar o reconhecimento do nexo causal quando o trabalhador demonstra estar inserido em contexto de sobrecarga permanente, metas que se renovam incessantemente, assédio direto ou organizacional, cultura de disponibilidade irrestrita e ausência de suporte institucional. Quando esse contexto é demonstrado nos autos, o perito e o magistrado deixam de depender exclusivamente do relato subjetivo e passam a contar com um código oficial para fundamentar a conclusão.

4.2 Equiparação A Acidente De Trabalho E Responsabilidade

¹⁰Código QD85 da CID-11.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



Quando o adoecimento psíquico guarda relação com as condições de trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro permite sua equiparação a acidente de trabalho. Tal equiparação produz três efeitos práticos imediatos: a possibilidade de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); o acesso a benefício previdenciário por incapacidade de natureza acidentária; e a garantia de estabilidade pelo prazo de doze meses após o retorno ao trabalho, conforme a legislação previdenciária vigente. Em outros termos, se o Burnout foi gerado ou agravado pelo modo como a empresa organiza o trabalho, os efeitos jurídicos podem ser idênticos aos de uma doença osteoarticular decorrente de esforço repetitivo.

Nesse ponto, é fundamental registrar a seguinte consequência do novo marco normativo: com a obrigatoriedade, introduzida pela Portaria MTE n.º 1.419/2024, de mapear riscos psicossociais no PGR, torna-se extremamente difícil para o empregador sustentar que não havia como prever o risco. A norma de SST determinou expressamente que assédio, sobrecarga, metas desproporcionais e violência interna sejam objeto de identificação, avaliação e controle. A empresa que não mapeou esses fatores, não capacitou lideranças, não instituiu canal de denúncia e não registrou as ações preventivas adotadas enfraquece substancialmente sua posição defensiva. É exatamente nessas situações de omissão que se fortalece a aplicação da responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil: quem exerce atividade que implica risco e não adota as medidas de controle devidas responde pelo dano independentemente de culpa.¹¹

¹¹Artigo 927, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



Também se mostra necessário distinguir a fragilidade individual do trabalhador da falha sistêmica do ambiente. O trabalhador que opera meses seguidos com carga acima da razoável, sob pressão velada de demissão, recebendo comunicações fora do horário e sendo submetido a tratamento humilhante não está demonstrando fragilidade pessoal; está exposto a fator de risco não gerido. E risco não gerido, após a atualização da NR-1, configura descumprimento de norma de SST. A Justiça do Trabalho tem caminhado nessa direção: quando verifica que o empregador tinha condições de prevenir e não o fez, tende a presumir o nexo em favor do trabalhador; quando constata que havia PGR atualizado, treinamentos documentados e canal de denúncia funcionando, a análise torna-se mais equilibrada.

5. TUTELA JURISDICIONAL E MODELO PREVENTIVO

5.1 Linha Recente Do Tst

A jurisprudência trabalhista de 2024/2025 vem se tornando mais técnica e criteriosa em matéria de assédio e dano à saúde mental. É possível identificar, com base nas decisões mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho, pelo menos cinco movimentos expressivos.

O primeiro é a tolerância zero com o assédio explícito. Quando há ofensa direta, cobrança humilhante, tratamento degradante ou xingamento público, o TST tem mantido a condenação, mesmo nos casos em que o tribunal de origem havia minimizado o episódio como mero "jeito duro de cobrar".



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



O segundo é o filtro contra a banalização do instituto. Em contrapartida, o Tribunal tem reafirmado que cobrança de metas, divulgação de ranking de desempenho e acompanhamento de produtividade, por si sós, integram o poder diretivo e não configuram assédio moral na ausência de elemento de humilhação, perseguição ou ameaça.

O terceiro é a valoração reforçada da prova da vítima em casos de assédio moral e sexual. O TST tem reconhecido que esses fatos muitas vezes não deixam rastro documental e que o próprio contexto organizacional pode inibir testemunhas, admitindo a condenação com base no depoimento da vítima corroborado pelas circunstâncias do caso.

O quarto é a consolidação do dano existencial como categoria autônoma. Jornadas exaustivas que comprometem o convívio familiar, o estudo ou o lazer têm sido enquadradas não apenas como hipótese de horas extras devidas, mas como lesão ao direito de viver, com indenização autônoma. Há decisões de 2024 e 2025 reconhecendo dano existencial para trabalhadores submetidos a jornadas de vinte ou mais horas diárias, exatamente porque o trabalho ocupava todo o tempo social útil.

O quinto e mais recente movimento é a imposição de obrigações de fazer e de não fazer para prevenir nova ocorrência de assédio, mesmo quando o fato já cessou. Isso aparece em decisões de 2025 em que o TST determinou a adoção de medidas preventivas pela empresa ainda que o gestor assediador já houvesse mudado de postura, deixando claro que a tutela trabalhista não se resume à reparação do dano já consumado.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



5.2 Da Reparação À Prevenção

O ciclo normativo de 2024/2025 composto pela atualização da NR-1 com a inclusão de riscos psicossociais, pela edição da Lei n.º 14.831/2024 e pelas cartilhas sobre assédio publicadas pelo TST e pelo CSJT e a própria linha das decisões recentes demonstram uma mudança de eixo: o empregador não é chamado apenas a pagar indenização após a ocorrência do dano; ele é chamado a provar que preveniu antes. Essa lógica aproxima o Direito do Trabalho dos campos do compliance e da gestão de riscos.

Para estar tecnicamente protegido no cenário atual, o empregador precisa ser capaz de demonstrar quatro condutas concretas. A primeira é prevenir: incluir assédio, sobrecarga, metas desproporcionais e hiperconectividade como riscos psicossociais no PGR, conforme a NR-1 atualizada. A segunda é registrar: manter atos normativos internos, comunicações, atas de CIPA, registros de treinamentos e documentação das apurações de denúncias. A terceira é capacitar: treinar gestores e equipes de recursos humanos para distinguir cobrança lícita de assédio, considerando que a maioria dos casos tem origem na chefia intermediária. A quarta é comprovar: quando o caso chega à Justiça do Trabalho, apresentar o dossiê de prevenção, pois sem ele a narrativa do trabalhador ganha força desproporcional.

Essa virada fica evidente quando o TST, ao condenar por assédio, além da indenização, impõe tutela inibitória e obrigações estruturais como a adoção de política interna, a criação de canal de denúncia e a comunicação à equipe. É o recado direto: se o



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



assédio foi institucional ou tolerado, a empresa tem de mudar o modo de organizar o trabalho, não apenas ressarcir o dano.

Do ponto de vista técnico, é possível afirmar que o modelo de tutela da saúde mental no trabalho que emerge em 2025 é híbrido: comporta tutela ressarcitória, por meio de indenização por dano moral ou existencial, para o caso concreto já consumado; tutela preventiva e inibitória, para evitar a repetição da conduta; e tutela organizacional, fundada nas normas de SST, que obriga a empresa a inserir o tema no PGR. Sem esses três planos, especialmente sem o último, dificilmente o empregador conseguirá demonstrar que cumpriu o dever constitucional de reduzir os riscos do trabalho em sentido amplo.

6. CONCLUSÃO

O percurso feito ao longo do trabalho demonstra que não se está diante de um modismo passageiro, mas de uma mudança estrutural no Direito do Trabalho brasileiro. O aumento expressivo de ações por assédio moral, o crescimento dos afastamentos por transtornos mentais e a inserção, no próprio sistema de SST, da obrigação de mapear riscos psicossociais indicam que o problema não reside no trabalhador individualmente considerado, mas em formas de organizar o trabalho que adoecem. Quando o Ministério do Trabalho e Emprego determina a inclusão de assédio, sobrecarga e violência organizacional no PGR, e quando o legislador institui um certificado nacional de saúde mental, a mensagem é inequívoca: saúde mental passou a ser obrigação empresarial de gestão.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



Com a adoção da CID-11 em 2025, o Burnout recebe nomenclatura e código técnico e deixa de ser tema de difícil objetivação. Torna-se possível, em perícias e laudos, estabelecer a ligação entre ambiente tóxico, metas desproporcionais ou conexão permanente e o adoecimento do trabalhador. A Justiça do Trabalho, por sua vez, tem refinado o discurso: protege quem foi humilhado, mas não trata toda cobrança como assédio; reconhece dano existencial quando o trabalho ocupa toda a vida, mas exige prova. Esse equilíbrio é fundamental para que a tutela da saúde mental seja levada a sério e não seja banalizada.

O ponto central que emerge da análise é o seguinte: o modelo de proteção que se consolida em 2025 não é apenas o de indenizar depois, mas o de prevenir antes. Isso significa ter PGR com riscos psicossociais devidamente mapeados, treinar chefias, criar canal de denúncia que efetivamente funcione e registrar documentalmente todas as ações adotadas. O empregador que estruturar essa governança consegue demonstrar diligência e reduzir seu passivo trabalhista. O que não o fizer encontrará maior dificuldade para afastar o nexo causal, sobretudo em casos de Burnout e assédio organizacional.

Em termos de dignidade, a síntese é direta: trabalho digno, hoje, é trabalho que não adocece. E, a partir deste marco normativo, ambiente de trabalho adequado será, necessariamente, ambiente psicologicamente seguro. Quem organiza o trabalho responde juridicamente pelo que organiza.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



7. REFERÊNCIAS

ALVES, J. V. A.; ALMEIDA, D. F. V. O direito à desconexão no contexto do teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social*, v. 12, n. 2, 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024*. Altera a Norma Regulamentadora n.º 01. Diário Oficial da União, Brasília, 28 ago. 2024.

BRASIL. *Lei n.º 14.831, de 27 de março de 2024*. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Diário Oficial da União, Brasília, 28 mar. 2024.

ESPIRIDIDÃO, M. *A reforma psiquiátrica no Brasil: história e desafios*. [S.l.: s.n.], 2001.

FELICIANO, G. G. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região*, Campinas, n. 20, p. 166-170, 2002.

MARTINS, L. H. D.; SILVA, I. N. M. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 22, n. 2, 2022.

MENDONÇA, R. V. et al. *Prevalência da síndrome de Burnout em trabalhadores: uma revisão integrativa*. 2019.

MILIONI, L.; SERRA, F. S. A tutela jurisdicional frente ao assédio moral e ao dano existencial no TST. *Revista Justiça do Trabalho*, 2024.



Ordem dos Advogados do Brasil
Seção do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Documentação e Pesquisa



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11*. Genebra: OMS, 2019.