UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO – UNIDADE SANTA RITA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS

LUANA BARBOSA DE AGUIAR

ASSÉDIO MORAL, RISCOS PSICOSSOCIAIS E A NOVA REDAÇÃO DA NR-01 NO TRABALHO: relato de experiência do projeto Caminhos do Trabalho/UFPB

SANTA RITA – PB

2026

LUANA BARBOSA DE AGUIAR

ASSÉDIO MORAL, RISCOS PSICOSSOCIAIS E A NOVA REDAÇÃO DA NR-01 NO TRABALHO: relato de experiência do projeto Caminhos do Trabalho/UFPB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Unidade Santa Rita, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Ciências Jurídicas.

Orientador(a): Prof. Dr. Arthur Bastos Rodrigues

SANTA RITA – PB

2026

Catalogação na publicação Seção de Catalogação e Classificação

A282a Aguiar, Luana Barbosa de.

Assédio moral, riscos psicossociais e a nova redação da NR-01 no Direito do Trabalho: relato de experiência do projeto Caminhos do Trabalho/UFPB / Luana Barbosa de Aguiar. - Santa Rita, 2026.

59 f. : il.

Orientação: Arthur Bastos Rodrigues. TCC (Graduação) - UFPB/CCJ DCJ.

1. Assédio moral. 2. Riscos psicossociais. 3. Saúde do trabalhador. 4. NR-01. 5. Projeto Caminhos do Trabalho. 6. Direito do Trabalho. I. Rodrigues, Arthur Bastos. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA CDU 34

Elaborado por Amanda Souza Xavier de Luna - CRB-CRB-15/817

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CCJ Centro de Ciências Jurídicas

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao vigésimo sexto dia do mês de Março do ano de dois mil e vinte e seis, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado "Assédio moral, riscos psicossociais e a nova redação da NR-01 no trabalho: relato de experiência do projeto Caminhos do Trabalho/UFPB", do(a) discente(a) **LUANA BARBOSA DE AGUIAR**, sob orientação do(a) professor(a) Dr. Arthur Bastos Rodrigues. Após apresentação oral pelo(a) discente e a arguição dos membros avaliadores, a Banca Examinadora se reuniu reservadamente e decidiu emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, com base na média final de NOVE e MEIO (9,5). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Dr. Arthur Bastos Rodrigues

Dr. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Dr. Demétrius Almeida Leão

CS Digitalizado com CamScanner

Ao meu pai, que venceu dias difíceis no campo,
para que eu pudesse vencer os meus nos estudos.

AGRADECIMENTOS

É imprescindível que sejamos sempre gratos, em primeiro lugar, a Deus, que nos concedeu olhos para ver e ar para respirar. Por Ele, grandes coisas aconteceram em minha vida.

Este agradecimento não poderia começar de outra forma. Testemunho aqui uma promessa, feita não por mim, mas por minha avó, que um dia me pediu que eu lhe ligasse quando fosse aprovada na faculdade, pois teria uma promessa a cumprir. Assim o fiz. Liguei. Minha avó não sabia, à época, o que era o ENEM, mas rezou e acreditou que eu seria capaz de conquistar algo que nem ela conhecia. Gostaria de ter tido a oportunidade de dizer-lhe que estou concluindo a faculdade. Obrigada, minha avó Carmina, in memoriam, por ter acreditado em mim desde o princípio.

Aos meus pais, Severino e Nina, deixo meu eterno agradecimento por nunca medirem esforços para me verem feliz. Sei o quanto estarão orgulhosos quando eu apresentar esta monografia, e me sinto ainda mais orgulhosa por tê-los ao meu lado em toda essa caminhada. Minha mãe foi, minha primeira professora. Ela me motiva nos estudos, me orienta nos bons caminhos e está sempre disposta a ajudar no que for preciso. Sem ela, nada disso faria sentido. Obrigada, minha mãe.

Ao meu pai, a quem dedico este TCC, agradeço por todas as lições transmitidas a mim e ao meu irmão, por ser o sustento da nossa família e por me honrar ao carregar seu sobrenome. Ele personifica a coragem ao enfrentar o sol escaldante, com um facão na cintura, para cortar capim para as vacas. É o mesmo homem que ainda me pergunta se vou para a “escola”, esquecendo-se de que já estou concluindo a faculdade. Meus pais renunciaram a muitas coisas para que eu chegasse até aqui, permitindo-me caminhar por lugares que eles apenas ouviam falar, mas nunca conheceram.

Agradeço também ao meu namorado, Pedro Felipe, que caminha comigo desde o início desta jornada acadêmica. Ele me levantou a cada queda e me ensina, diariamente, a enxergar o melhor da vida. Enquanto escrevo estas palavras, ele está aqui, passando noites em claro apenas para estar ao meu lado. Obrigada, meu amor. Com você, sou uma pessoa melhor.

À minha avó Maria, uma verdadeira guerreira, que sempre pergunta por mim e torce, com todo carinho, pela minha vitória. Seu cuidado, suas orações e seu amor são fundamentais em minha caminhada.

Ao meu irmão, meu primeiro amigo, que me direcionou ao curso de Direito, deixo minha gratidão por estar presente em todas as fases da minha vida.

Aos meus padrinhos, Lopes e Adília, que torceram por mim ao longo de todos esses anos e, com seus corações generosos, sempre me apoiaram nos estudos.

Às minhas primas, Luiza e Cinthia, por me acolherem durante um período em Santa Rita e cuidarem de mim como uma irmã. Sou profundamente grata por tê-las.

Aos meus colegas de turma e, em especial, à Ana Clara, minha dupla na faculdade e uma irmã que a vida me deu, agradeço por todo o companheirismo. Ela esteve ao meu lado em todas as fases, compartilhando sonhos, lágrimas e muitas alegrias. Sem ela, minha caminhada na faculdade não teria sido tão leve.

Ao Projeto Caminhos do Trabalho da UFPB, que conheci por meio de amigos, registro minha sincera gratidão. Fui acolhida com generosidade e tive a alegria de encontrar pessoas incríveis, com quem construí verdadeiras amizades. Mais do que isso, encontrei colegas que compartilham o mesmo amor pelo Direito do Trabalho e o propósito de ajudar aqueles que mais precisam. Essa experiência foi profundamente enriquecedora, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, e levarei comigo cada aprendizado e cada vínculo construído ao longo dessa jornada.

Ao Centro Acadêmico Manoel Mattos, onde atuei por dois anos como coordenadora financeira, agradeço pelas experiências vividas e pelas grandes amizades que conquistei.

À Atlética Suprema, por todos os convites para representar a equipe nos times femininos de vôlei e basquete. Levarei com carinho as memórias e amizades construídas em cada jogo e em cada treino.

Ao meu chefe, Dr. Raul, e ao meu amigo, Dr. Miguel, que foram meus primeiros mestres no Direito do Trabalho, deixo minha sincera gratidão. Com vocês, tive a oportunidade de aprender, na prática, aquilo que muitas vezes ainda não havia sido apresentado em sala de aula. Mais do que ensinamentos técnicos, recebi valiosas orientações sobre responsabilidade e compromisso com a justiça.

Aos demais colegas do escritório Salvador Ferreira Advocacia, em especial à Dra. Adele, que sempre foi gentil e paciente ao compartilhar seus conhecimentos, deixo meu sincero agradecimento. Sua dedicação, generosidade e disposição em ensinar foram fundamentais para o meu crescimento profissional e acadêmico.

Aos meus sogros, Sheyla e Alfredo, que me receberam com tanto carinho na família, me aconselharam nos estudos e cuidam de mim como uma filha.

Ao meu orientador e professor, Arthur Bastos, por acreditar nesta monografia e pelo auxílio prestado de forma incansável durante todo o processo. Sua presença foi essencial até aqui. Tenho grande admiração pelo senhor. Muito obrigada.

Aos meus professores, que me fizeram enxergar o Direito com admiração, especialmente Paulo Moura, Fredys Sorto, Adriano Godinho, Jessica Rodrigues, Giscard Agra, Ana Clara Montenegro, Arthur Bastos, Alex Taveira, Werna Marques, Rinaldo Mouzalas, José Neto Barreto, Guthemberg Cardoso, Demétrius Leão, Roberta Candeia, Ronaldo Alencar e Ana Paula Basso, além de todos aqueles que contribuíram para minha formação ao longo desses anos.

Por fim, agradeço a todos os funcionários do Curso de Direito da Unidade Santa Rita, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba.

Que todos os calouros aproveitem suas jornadas acadêmicas assim como eu aproveitei esses anos de graduação.

Quando Gregor Samsa, certa manhã,
despertou de sonhos intranquilos, encontrou-se em sua cama
metamorfoseado em um inseto monstruoso

- Franz Kafka, *A metamorfose*

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui um fenômeno recorrente nas relações laborais contemporâneas, caracterizado por práticas reiteradas de humilhação, perseguição e desqualificação, que comprometem a dignidade e a saúde mental do trabalhador. A presente pesquisa teve como objetivo analisar a partir de atendimentos com trabalhadores pelo Projeto Caminhos do Trabalho a relação entre o assédio moral, os riscos psicossociais e a atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), prevista para entrar em vigor em 2026, com enfoque na efetividade da proteção à saúde do trabalhador. A metodologia qualitativa adotada envolveu análise bibliográfica, documental e empírica, com base em fundamentos jurídicos, aportes teóricos e na experiência do projeto de extensão Caminhos do Trabalho, desenvolvido em Santa Rita e João Pessoa na Paraíba. Os resultados evidenciam que o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho está diretamente associado a ambientes organizacionais hostis, marcados por pressão excessiva, relações hierárquicas rígidas e naturalização de práticas abusivas. Observou-se, ainda, a recorrência de violações de direitos trabalhistas e previdenciários nos casos analisados, bem como dificuldades de reconhecimento e comprovação do nexo entre o trabalho e o adoecimento mental. Embora a atualização da NR-01 represente um avanço ao incluir os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, persistem desafios quanto à sua efetividade prática, especialmente diante das limitações de fiscalização e da cultura organizacional permissiva ao assédio. Conclui-se com a análise bibliográfica e empírica que há um aumento no número de adoecimentos mental relacionados aos assédios no trabalho.

Palavras-chave: assédio moral; riscos psicossociais; NR-01; saúde do trabalhador; Projeto Caminhos do Trabalho.

ABSTRACT

Workplace moral harassment constitutes a recurrent phenomenon in contemporary labor relations, characterized by systematic practices of humiliation, persecution, and disqualification, which undermine workers' dignity and mental health. This study aimed to analyze, based on consultations conducted with workers through the Caminhos do Trabalho Project, the relationship between moral harassment, psychosocial risks, and the update of Regulatory Standard No. 01 (NR-01), scheduled to enter into force in 2026, with particular emphasis on the effectiveness of worker health protection. The qualitative methodological approach adopted comprised bibliographic, documentary, and empirical analyses, grounded in legal frameworks, theoretical contributions, and the practical experience derived from the Caminhos do Trabalho extension project, developed in the municipalities of Santa Rita and João Pessoa, in the state of Paraíba, Brazil. The findings indicate that work-related mental disorders are directly associated with hostile organizational environments, characterized by excessive pressure, rigid hierarchical structures, and the normalization of abusive practices. Furthermore, the recurrence of violations of labor and social security rights was identified in the analyzed cases, alongside significant challenges in establishing and substantiating the causal nexus between occupational conditions and mental illness. Although the update of NR-01 represents a significant advancement by incorporating psychosocial risks into Occupational Risk Management, substantial challenges persist regarding its practical effectiveness, particularly in light of limited enforcement mechanisms and an organizational culture that often tolerates or perpetuates harassment. It is concluded, based on both bibliographic and empirical analyses, that there has been a growing incidence of mental health disorders associated with workplace harassment.

Keywords: workplace harassment; psychosocial risks; NR-01; occupational health; Project Caminhos do Trabalho;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Foto tirada durante atendimento do Caminhos do Trabalho.....40
Figura 2 – Foto tirada durante atividades realizadas juntamente com a COREMM.....41

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....13
1 TRABALHO, SOCIABILIDADE E DESUMANIZAÇÃO NAS SOCIEDADES CAPITALISTAS.....18
1.1. Da conquista à flexibilização dos direitos trabalhistas.....21
1.2. Contexto político e econômico das reformas trabalhistas no Brasil....22
1.3. A reforma trabalhista de 2017 e seus fundamentos ideológicos.....23
1.4. Impactos da precarização nas relações de trabalho.....24
2 A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO.....26
3 DISTINÇÃO ENTRE NORMAS E PRINCÍPIOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....28
3.1 O Assédio Moral à Luz dos Princípios do Direito do Trabalho.....29
4 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL.....32
4.1. Classificação do assédio moral: vertical, horizontal e institucional.....33
4.2. Riscos psicossociais no ambiente laboral.....34
4.3. A atualização da NR-01 e a gestão dos riscos ocupacionais.....35
4.4. Responsabilidade do empregador e dever de proteção à saúde mental do trabalhador.....37
5 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS A PARTIR DO PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO.....38
5.1. Objetivos, abrangência e importância social do projeto.....38
5.2. Metodologia utilizada no projeto.....40
5.3. Fluxograma de atendimento e coleta de dados.....40
5.4. Instrumentos de pesquisa e análise dos atendimentos.....41
5.5. Análise dos casos de assédio moral identificados pelo perfil dos trabalhadores atendidos durante os anos de 2024, 2025 e 2026.....41
5.5.1. Principais formas de assédio moral relatadas 43
5.5.2 Setores econômicos mais afetados.....51

6. CONCLUSÃO.....53
REFERÊNCIAS.....56

INTRODUÇÃO

As extensões universitárias estão compreendidas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), na qual se destacam as caracterizações desse importante processo de formação nas universidades públicas. Elas são imprescindíveis por incentivarem, nas Instituições de Educação Superior (IES), uma formação ético-política articulada a competências técnicas e administrativas, contribuindo para o enfrentamento de demandas sociais por meio de um percurso metodológico que integra ensino, pesquisa e prática social. Essa integração se concretiza na interação entre universidade, comunidades e territórios, fortalecendo a produção e a socialização do conhecimento (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, a extensão universitária configura-se como um campo privilegiado de construção de conhecimento, que busca aproximar a universidade das comunidades externas, acolhendo suas demandas e necessidades e promovendo a transformação social. A participação de discentes e docentes em programas e projetos de extensão possibilita a articulação entre teoria e prática, favorecendo uma atuação profissional supervisionada e socialmente comprometida. Tal compreensão está alinhada à Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018, que define a extensão universitária como uma "ponte entre as instituições de ensino superior e outros setores da sociedade, por meio da produção e aplicação do conhecimento, sempre em articulação com o ensino e a pesquisa", frequentemente de forma interdisciplinar e interprofissional (BRASIL, 2018).

Nesse contexto, o projeto Caminhos do Trabalho configura-se como uma iniciativa de extensão universitária voltada à promoção da saúde do trabalhador e à garantia de direitos nas relações laborais. Desenvolvido no âmbito das universidades públicas, o projeto articula diferentes áreas do conhecimento, especialmente Psicologia Social do Trabalho, Direito do Trabalho e Medicina do Trabalho, com o objetivo de compreender e intervir nas situações de adoecimento relacionadas às condições de trabalho.

Sua proposta baseia-se em uma abordagem interdisciplinar e na escuta qualificada dos trabalhadores, possibilitando a identificação de problemáticas como assédio moral, precarização das condições laborais e subnotificação de doenças ocupacionais. Nesse sentido, o projeto surgiu com a finalidade de mapear essas subnotificações por meio de levantamentos de dados, produção de informações e análise da organização e dos processos de trabalho.

Desde 2017, a iniciativa é desenvolvida em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a FUNDACENTRO, expandindo suas atividades para diversas regiões do país, atualmente presente em 18 instituições de ensino superior brasileiras. O projeto oferece serviços como orientação jurídica, atendimento médico e psicológico, com foco na relação entre saúde e trabalho. A partir de 2023, no estado da Paraíba, passou a atuar de forma mais estruturada, promovendo atendimentos interdisciplinares na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), além de atendimentos on-line por meio de plataformas como Google Meet e WhatsApp.

A atuação conta com a participação de docentes e discentes de cursos como Psicologia, Medicina e Direito, contribuindo para a garantia integral dos direitos e da saúde dos trabalhadores. Ademais, o projeto desempenha papel relevante na produção de conhecimento científico, por meio da coleta e sistematização de dados, subsidiando pesquisas e políticas públicas voltadas à melhoria das condições de trabalho e à saúde ocupacional. A continuidade de suas atividades na Paraíba, em parceria com a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), reforça o compromisso institucional com a sustentabilidade e a efetividade dessas ações.

Nesse cenário, iniciativas como o projeto Caminhos do Trabalho assumem papel relevante ao atuar na identificação e no enfrentamento de situações de adoecimento laboral e de violação de direitos trabalhistas. O projeto promove ações de atendimento interdisciplinar, orientação jurídica e encaminhamento institucional de trabalhadores em situação de vulnerabilidade, possibilitando o registro de diversos casos de adoecimento psíquico relacionados a práticas de assédio moral e a falhas institucionais na garantia de condições adequadas de trabalho.

Sobre a temática geral desta pesquisa, as discussões contemporâneas sobre saúde e segurança no trabalho vêm sendo influenciadas por recentes atualizações no sistema normativo brasileiro. Nesse cenário, a Portaria MTE nº 1.419/2024, que aprovou a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), representa um avanço significativo na regulamentação da gestão de riscos no ambiente laboral. A norma fortalece o modelo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a utilização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como instrumentos centrais para a identificação, avaliação e controle dos riscos presentes nas atividades de trabalho.

No bojo dessas transformações normativas, ganha destaque a generalização do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, caracterizado pela repetição de

condutas abusivas que expõem o trabalhador a situações de humilhação, constrangimento ou desqualificação profissional. Tais práticas produzem impactos significativos na saúde psíquica dos indivíduos, estando frequentemente associadas a quadros de ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Apesar da existência de normas jurídicas voltadas à proteção da dignidade do trabalhador, observa-se ainda uma distância significativa entre o discurso normativo e a realidade vivenciada nos ambientes organizacionais.

Além da abordagem jurídica, a problemática do adoecimento laboral também pode ser compreendida a partir de perspectivas simbólicas e culturais. A literatura apresenta importantes representações da desumanização do trabalhador nas sociedades modernas. Nesse sentido, a obra *A Metamorfose*, de Franz Kafka, apresenta a transformação do personagem Gregor Samsa em inseto como metáfora da perda de valor social do indivíduo quando deixa de atender às exigências produtivas do sistema. Tal narrativa permite refletir sobre a forma como trabalhadores adoecidos ou considerados improdutivos podem ser progressivamente excluídos dos espaços sociais e laborais.

Assim, o problema que orientou a presente pesquisa é: como se caracterizam os casos de trabalhadores acolhidos pelo projeto Caminhos do Trabalho que apresentam adoecimento mental decorrente de assédio moral no ambiente laboral e em que medida essas situações refletem a inadimplência de direitos trabalhistas e previdenciários?

A hipótese básica que se apresenta é que, embora a atualização normativa promovida pela NR-01 represente avanço relevante na incorporação dos riscos psicossociais na gestão da saúde ocupacional, sua efetividade depende de políticas públicas administrativas e orçamentárias e, em especial, da articulação de mecanismos institucionais capazes de assegurar sua aplicação prática, incluindo sindicatos, a fiscalização trabalhista, a atuação do Poder Judiciário e a transformação das práticas organizacionais no ambiente de trabalho.

O método utilizado será qualitativo, com abordagem exploratória, partindo da análise bibliográfica, documental e empírica para compreender as relações entre adoecimento mental, assédio moral e condições organizacionais de trabalho. Tal análise foi realizada a partir de pesquisa bibliográfica em artigos científicos e textos jurídicos sobre saúde do trabalhador, assédio moral e saúde mental ocupacional, além de normas jurídicas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

A partir de 38 casos atendidos pelo projeto Caminhos do Trabalho, sendo 12 casos em 2024, 15 casos em 2025 e 11 casos em 2026, com grande incidência de adoecimento mental, selecionou-se uma amostragem de três casos por ano, nove no total,

que tiveram adoecimento mental ligado a assédio moral no trabalho. Dentre toda a documentação pessoal e gerada pelo projeto (relatórios clínico-ocupacionais, prontuários, dossiês, triagens, documentos médicos, CATs e instrumentos de pesquisa/extensão), utilizou-se o "Prontuário" dos atendimentos interprofissionais, tratando-se de um instrumento consolidado nacionalmente no projeto com elementos sociojurídicos, clínicos e subclínicos da relação de trabalho, organizado em forma de questionário.

Justifica-se a relevância desta pesquisa, entendendo que a prevenção do assédio moral e a promoção da saúde mental no trabalho demandam não apenas avanços normativos, mas também a implementação de políticas institucionais eficazes, fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e ampliação do acesso à informação e à justiça pelos trabalhadores.

Ressalta-se que a autora participa do Projeto Caminhos do Trabalho, na condição de voluntária, desde maio de 2025, contribuindo ativamente para o desenvolvimento de pesquisas e a elaboração de artigos científicos no âmbito do referido projeto.

São objetivos da presente pesquisa: (i) conceituar o assédio moral e os riscos psicossociais no ambiente laboral, contextualizando-os na legislação trabalhista e nas normas internacionais de proteção ao trabalhador; (ii) identificar a inclusão dos riscos psicossociais pela NR-01 em vista da prevenção do assédio moral no trabalho; (iii) examinar os casos observados nas atividades de extensão do projeto Caminhos do Trabalho, identificando padrões de adoecimento e assédio relacionados às condições organizacionais de trabalho; (iv) relacionar a metáfora literária da desumanização do trabalho com os processos de adoecimento psíquico identificados na realidade empírica da sociabilidade capitalista.

Dito isso, partindo da problemática proposta, o presente estudo objetiva, de maneira principal, caracterizar os casos de trabalhadores acolhidos pelo projeto Caminhos do Trabalho que apresentam adoecimento mental relacionado ao assédio moral no trabalho, considerando sua relação com a desumanização do trabalho na sociedade contemporânea e com a inadimplência de direitos trabalhistas e previdenciários.

Para isso, o estudo começará expondo a relação entre trabalho, sociabilidade e desumanização nas sociedades capitalistas, discutindo as transformações históricas das relações de trabalho e seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores. Já no segundo capítulo, ao chegar no contexto atual, será analisado o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral e o reconhecimento dos riscos psicossociais no âmbito da legislação trabalhista, com destaque para as alterações promovidas pela NR-01.

Por fim, o terceiro capítulo examinará os casos empíricos acompanhados pelo projeto Caminhos do Trabalho durante os anos de 2024, 2025 até 13 de março de 2026, buscando identificar padrões de adoecimento e violações de direitos relacionados ao assédio moral, bem como discutir os desafios existentes para a efetividade das normas de proteção à saúde mental no trabalho. Assim, ao articular perspectivas teóricas, normativas e empíricas, a presente pesquisa pretende contribuir para o aprofundamento do debate acerca da saúde mental no trabalho e para a reflexão crítica sobre os limites e possibilidades de enfrentamento do assédio moral nas relações laborais contemporâneas.

1. TRABALHO, SOCIABILIDADE E DESUMANIZAÇÃO NAS SOCIEDADES CAPITALISTAS

A análise do trabalho como categoria fundante do ser social ocupa posição central na tradição marxista, sendo retomada por György Lukács em sua ontologia do ser social. Para o autor, o trabalho não deve ser compreendido apenas como uma atividade econômica, mas como o fundamento ontológico da sociabilidade humana, isto é, como o meio pelo qual o homem estabelece sua relação com a natureza e com os outros homens.

> No trabalho estão contidas in nuce todas as determinações que constituem tudo que é novo no ser social. Deste modo, o trabalho pode ser considerado o fenômeno originário, o modelo do ser social; é, pois, metodologicamente vantajoso começar com a análise do trabalho, uma vez que o aclaramento de suas determinações resultará num quadro preciso das determinações do ser social. (Lukács apud Alcântara, 2014)

Entretanto, nas sociedades capitalistas, o trabalho assume formas historicamente determinadas que se distanciam de seu potencial humanizador. Submetido à lógica da acumulação de capital, ele passa a se desenvolver sob formas alienadas, produzindo efeitos profundos de desumanização. Assim, aquilo que constitui o fundamento da sociabilidade humana transforma-se, contraditoriamente, em meio de negação das próprias capacidades humanas.

De acordo com Norma Alcântara (2014, p. 13), o trabalho deve ser compreendido como o "intercâmbio material do homem com a natureza", sendo a base a partir da qual se desenvolvem todas as demais formas de atividade humana. Nesse sentido, ele constitui a protoforma da vida social, isto é, a estrutura originária que possibilita a emergência da sociabilidade. Através do trabalho, os indivíduos produzem não apenas bens materiais, mas também relações sociais, valores e formas de consciência.

Entretanto, a sociabilidade construída sob o capitalismo transforma profundamente o significado do trabalho. Ao invés de ser um meio de realização humana, o trabalho passa a ser subordinado à lógica da acumulação de capital, resultando em sua alienação. Como destaca Alcântara (2014), a alienação possui base ontológica no próprio trabalho, mas se desenvolve historicamente em formas específicas, especialmente sob o modo de produção capitalista. Isso implica que a alienação não é apenas um fenômeno subjetivo, mas uma determinação objetiva das relações sociais.

Nesse contexto, a alienação se expressa como uma contradição fundamental entre o desenvolvimento das forças produtivas e o desenvolvimento dos indivíduos sociais.

Conforme a autora, “a essência da alienação em Lukács remete à contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas e o crescimento dos indivíduos singulares” (Alcântara, 2014, p. 31). Tal formulação se ancora diretamente em Lukács, que compreende a alienação como um fenômeno objetivo da vida social, ligado à própria dinâmica histórica da produção e reprodução da existência.

Além disso, a autora destaca, com base em Lukács, que a alienação deve ser compreendida como categoria ontológica e histórica, sendo “um modo determinado de ser e de viver por parte dos homens” (Alcântara, 2014, p. 33). Isso reforça que não se trata de uma condição abstrata ou universal da humanidade, mas de um fenômeno que assume formas concretas em contextos históricos específicos.

Essa dinâmica de alienação e desumanização encontra uma representação literária emblemática na obra *A Metamorfose*, de Franz Kafka, na qual o personagem Gregor Samsa, trabalhador submetido a uma rotina extenuante e desumanizante, desperta transformado em um inseto, simbolizando a perda de sua condição humana diante das exigências do trabalho. Logo no início da narrativa, Kafka expressa de forma contundente essa ruptura ontológica ao afirmar:

> Quando Gregor Samsa, certa manhã, despertou de sonhos intranquilos, encontrou-se em sua cama metamorfoseado em um inseto monstruoso (KAFKA, 2019, p. 27).

Tal imagem revela, em nível simbólico, o processo descrito por Lukács e analisado por Alcântara, no qual o trabalhador, reduzido a instrumento da produção, perde sua subjetividade e passa a existir como coisa. Nesse sentido, a literatura kafkiana dialoga diretamente com a análise crítica do trabalho nas sociedades capitalistas, evidenciando que a desumanização não é apenas material, mas também existencial, afetando a própria identidade do indivíduo.

A sociabilidade capitalista, portanto, é marcada por uma forma específica de mediação social: as relações entre os indivíduos passam a ser mediadas por coisas, especialmente mercadorias. Esse fenômeno, já identificado por Marx como fetichismo da mercadoria, implica a inversão entre sujeito e objeto, na qual as relações sociais assumem a aparência de relações entre coisas. Assim, o produto do trabalho se autonomiza frente ao trabalhador, tornando-se uma força estranha e hostil.

Nesse sentido, Lukács, citado por Alcântara, evidencia que a alienação se manifesta como um processo em que os produtos e relações sociais se voltam contra os próprios homens. A autora ressalta que, no capitalismo, ocorre um processo em que “os

homens alienam uns aos outros alienando-se a si mesmos" (Alcântara, 2014, p. 30), revelando o caráter relacional e estrutural da alienação.

Outro aspecto central é a universalização da alienação. Segundo Lukács, citado na obra, "a alienação dos explorados tem o seu exato correspondente naquela dos exploradores" (Lukács apud Alcântara, 2014, p. 31). Essa afirmação demonstra que a alienação não é um fenômeno restrito à classe trabalhadora, mas atravessa toda a estrutura social capitalista, ainda que de maneira desigual.

A divisão social do trabalho intensifica esse processo ao fragmentar a atividade humana, reduzindo o trabalhador a funções parciais e repetitivas. Como resultado, ocorre o empobrecimento da individualidade e a perda do sentido do trabalho como atividade criadora. Nesse contexto, o trabalho deixa de ser expressão da humanidade do homem e passa a ser um meio de sua negação.

Além disso, a autora evidencia, com base em Lukács, que o capitalismo produz uma forma ampliada de desumanização, ao passo que o desenvolvimento das capacidades humanas ocorre simultaneamente à sua negação: "as capacidades humanas [...] podem se converter [...] em obstáculos ao tornar-se-humano do homem" (Alcântara, 2014, p. 31). Tal contradição revela o caráter profundamente ambíguo do desenvolvimento capitalista.

A ideologia desempenha papel decisivo nesse processo, ao naturalizar e legitimar as relações sociais alienadas. Por meio dela, as contradições do capitalismo são obscurecidas, e as formas de dominação são apresentadas como naturais ou inevitáveis. Isso contribui para a reprodução da sociabilidade alienada, dificultando a consciência crítica e a transformação social.

Outro elemento relevante é a manipulação da vida cotidiana, que atua no sentido de fixar os indivíduos na particularidade, impedindo o desenvolvimento de uma consciência voltada para o gênero humano. Como aponta a autora, trata-se de um processo que reforça "os influxos alienantes que [...] reduzem seu crescimento em vários sentidos".

Dessa forma, a desumanização nas sociedades capitalistas não se limita a condições materiais precárias, mas envolve um processo mais amplo de degradação das relações sociais e da própria condição humana. O indivíduo é reduzido a um meio para a valorização do capital, sendo suas capacidades e potencialidades subordinadas a fins externos.

Por fim, a superação desse quadro exige a transformação das bases materiais da sociedade, especialmente das relações de produção. A crítica da alienação, nesse sentido, não é apenas um exercício teórico, mas um momento fundamental de uma prática voltada

à emancipação humana. Trata-se de construir uma sociabilidade em que haja correspondência entre os indivíduos singulares e o gênero humano, permitindo o desenvolvimento pleno das capacidades humanas.

Assim, a análise do trabalho, da sociabilidade e da alienação revela que a desumanização nas sociedades capitalistas não é um fenômeno acidental, mas estrutural, enraizado nas próprias formas de organização social.

1.1. Da conquista à flexibilização dos direitos trabalhistas

A consolidação dos direitos trabalhistas ao longo do século XX representa um marco fundamental na história das relações de trabalho, especialmente como resultado das lutas sociais da classe trabalhadora frente às condições degradantes impostas pelo capitalismo industrial. Inicialmente, tais direitos surgem como instrumentos de limitação do poder econômico do empregador, visando assegurar condições mínimas de dignidade, segurança e saúde no ambiente laboral.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume caráter protetivo, estruturando-se a partir de princípios como o da proteção, da indisponibilidade de direitos e da primazia da realidade, buscando equilibrar uma relação estruturalmente desigual. A criação de normas relativas à jornada de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas e segurança no trabalho constitui, portanto, uma conquista histórica da classe trabalhadora.

Todavia, a partir da segunda metade do século XX, especialmente com a crise do modelo fordista-keynesiano e a ascensão do neoliberalismo, inicia-se um processo de reestruturação produtiva que impacta diretamente esses direitos. Conforme apontam Neves, Paranhos e Silva (2008), as transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela necessidade de aumento da taxa de lucro, levaram à adoção de novos modelos de organização produtiva baseados na flexibilidade e na intensificação do trabalho.

Nesse sentido, o toyotismo emerge como paradigma de produção, introduzindo práticas como a polivalência do trabalhador, a flexibilização da jornada e a descentralização produtiva. Esse modelo, ao mesmo tempo em que aparenta conferir maior autonomia ao trabalhador, na realidade amplia os mecanismos de controle e intensifica a exploração da força de trabalho, inclusive em sua dimensão subjetiva (Neves; Paranhos; Silva, 2008).

Além disso, a flexibilização dos direitos trabalhistas passa a ser justificada sob o discurso da modernização e da necessidade de adaptação às novas dinâmicas econômicas globais. Contudo, conforme ressalta Navarro (2016), a compreensão dessas

transformações exige uma análise crítica das condições concretas de trabalho, uma vez que a flexibilização frequentemente resulta na precarização das relações laborais e no agravamento das condições de saúde dos trabalhadores.

Ademais, no contexto do capitalismo dependente, essa flexibilização assume contornos ainda mais intensos, sendo marcada pela superexploração da força de trabalho. Conforme Lima (2025), a dinâmica econômica latino-americana contribui para a manutenção de condições laborais precárias, nas quais a redução de direitos se torna um mecanismo estrutural de acumulação.

Dessa forma, o movimento de flexibilização dos direitos trabalhistas não pode ser compreendido como um processo neutro ou meramente técnico, mas como expressão das contradições do capitalismo contemporâneo, evidenciando o tensionamento entre a lógica da proteção social e a lógica da acumulação do capital.

1.2. Contexto político e econômico das reformas trabalhistas no Brasil

A análise das reformas trabalhistas no Brasil demanda a compreensão do contexto político e econômico em que se inserem, especialmente no âmbito da inserção do país no capitalismo global em condição de dependência. Nesse cenário, as transformações nas relações de trabalho estão diretamente vinculadas às dinâmicas internacionais de acumulação e às exigências do capital financeiro.

Conforme Lima (2025), o capitalismo latino-americano caracteriza-se por uma estrutura de dependência, na qual os países periféricos ocupam posição subordinada na divisão internacional do trabalho. Essa condição implica a adoção de políticas econômicas voltadas à atração de investimentos e à redução de custos produtivos, frequentemente à custa da precarização do trabalho.

Nesse sentido, as reformas trabalhistas no Brasil devem ser compreendidas como parte de um processo mais amplo de ajuste estrutural, marcado pela adoção de políticas neoliberais. Tais políticas buscam reduzir a intervenção estatal na economia, flexibilizar as relações de trabalho e ampliar a competitividade do país no cenário internacional.

Além disso, a reestruturação produtiva e o avanço das tecnologias intensificaram as transformações no mundo do trabalho, contribuindo para a fragmentação das relações laborais e para o enfraquecimento das formas tradicionais de organização da classe trabalhadora. Como consequência, observa-se uma redução da capacidade de resistência coletiva, facilitando a implementação de reformas que restringem direitos.

Nesse contexto, a saúde do trabalhador passa a ser impactada de forma significativa. Conforme Navarro (2016), o processo saúde-doença deve ser compreendido a partir das condições concretas de trabalho, incluindo a organização produtiva, a jornada e as formas de remuneração. Assim, as reformas que promovem a flexibilização tendem a agravar os riscos à saúde, especialmente no que se refere aos aspectos psicossociais.

Ademais, conforme destacado por Neves, Paranhos e Silva (2008), as transformações contemporâneas do trabalho envolvem não apenas mudanças estruturais, mas também ideológicas, na medida em que promovem a naturalização da precarização e da intensificação do trabalho.

Dessa forma, as reformas trabalhistas no Brasil não podem ser analisadas isoladamente, mas devem ser compreendidas como expressão de um projeto político e econômico alinhado à lógica do capital, que impacta diretamente as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

1.3. A reforma trabalhista de 2017 e seus fundamentos ideológicos

A reforma trabalhista brasileira de 2017 (Lei nº 13.467/2017) deve ser compreendida não apenas como uma alteração normativa pontual, mas como expressão de um projeto político e econômico alinhado à lógica neoliberal de reorganização das relações de trabalho. Inserida em um contexto de crise econômica e instabilidade política, a reforma foi apresentada como mecanismo necessário à geração de empregos e ao crescimento econômico, ainda que seus fundamentos revelem uma orientação voltada à flexibilização e à redução de direitos historicamente consolidados. (Delgado; Delgado, 2017)

Nesse sentido, observa-se que a reforma está ancorada na ideia de prevalência do negociado sobre o legislado, transferindo ao âmbito da negociação individual ou coletiva a definição de condições de trabalho anteriormente garantidas por lei. Tal diretriz, embora sustentada sob o argumento de valorização da autonomia privada, ignora a desigualdade estrutural entre empregador e empregado, comprometendo a efetividade da proteção jurídica trabalhista.

Ademais, a reforma incorpora elementos típicos da racionalidade neoliberal, tais como a desregulamentação, a flexibilização das normas e a ampliação da liberdade empresarial. Conforme apontado por análises críticas do Direito do Trabalho contemporâneo, esse movimento reflete a tentativa de adaptação do ordenamento jurídico

às exigências do capital globalizado, priorizando a eficiência econômica em detrimento da proteção social.

Sob a perspectiva material, a reforma introduziu diversas alterações que impactam diretamente as condições de trabalho, como a ampliação do trabalho intermitente, a flexibilização da jornada, a possibilidade de negociação de intervalos e a limitação do acesso à Justiça do Trabalho. Tais medidas, embora justificadas como instrumentos de modernização, contribuem para a fragilização dos vínculos empregatícios e para a ampliação da insegurança laboral.

Nesse contexto, é possível identificar uma convergência entre os fundamentos ideológicos da reforma e as transformações estruturais do capitalismo contemporâneo. Conforme Neves, Paranhos e Silva (2008), o modelo de acumulação flexível demanda formas mais intensas de exploração da força de trabalho, o que se traduz na flexibilização das relações laborais e na ampliação do controle sobre os trabalhadores.

Além disso, a reforma trabalhista deve ser analisada à luz da teoria da alienação. Conforme Lukács, o trabalho, enquanto categoria fundante do ser social, é também o ponto de origem das contradições que se manifestam no capitalismo. Nesse sentido, ao intensificar a exploração e reduzir a proteção, a reforma contribui para o aprofundamento dos processos alienantes.

Dessa forma, a reforma de 2017 não pode ser compreendida como mera atualização normativa, mas como parte de um projeto de reconfiguração das relações de trabalho, que reforça a lógica de subordinação do trabalhador ao capital e amplia os mecanismos de precarização.

1.4. Impactos da precarização nas relações de trabalho

A precarização das relações de trabalho constitui uma das principais consequências das transformações promovidas pelo capitalismo contemporâneo e, em especial, pelas reformas trabalhistas de orientação neoliberal. Trata-se de um fenômeno complexo, que envolve não apenas a redução de direitos, mas também a intensificação do trabalho, a instabilidade contratual e a deterioração das condições laborais.

Conforme Navarro (2016), a compreensão da saúde do trabalhador exige a análise da totalidade das relações de trabalho, incluindo aspectos como jornada, organização produtiva, remuneração e condições ambientais. Nesse sentido, a precarização não se limita à informalidade, mas se manifesta também em relações formalmente constituídas, nas quais há intensificação da exploração e redução da proteção.

Além disso, a precarização está diretamente associada ao aumento dos agravos à saúde dos trabalhadores, especialmente no que se refere aos aspectos psicossociais. Conforme Lima (2025), no contexto do capitalismo dependente, a superexploração da força de trabalho constitui elemento central na dinâmica econômica, resultando em desgaste físico e mental dos trabalhadores.

Nesse cenário, o trabalho deixa de ser um espaço de realização humana e passa a se configurar como fonte de sofrimento e adoecimento. A intensificação das exigências produtivas, aliada à insegurança no emprego e à falta de reconhecimento, contribui para o surgimento de transtornos mentais, como ansiedade, depressão e síndrome de *burnout.*

Sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, esse processo pode ser compreendido como resultado da tensão entre as exigências da organização do trabalho e as necessidades subjetivas dos trabalhadores. Conforme Dejours (2008), os trabalhadores desenvolvem estratégias de defesa para lidar com o sofrimento, mantendo uma aparência de normalidade, ainda que estejam profundamente afetados.

Nesse sentido, destaca-se que “a parte submersa do iceberg é mais importante do que a parte visível” (Dejours, 2008, p. 51).

Tal afirmação evidencia que grande parte do sofrimento no trabalho permanece invisível, sendo ocultada por mecanismos psíquicos que permitem a continuidade da atividade laboral.

Ademais, a precarização contribui para a fragilização dos vínculos sociais e para a individualização das relações de trabalho, dificultando a construção de solidariedade entre os trabalhadores e enfraquecendo sua capacidade de resistência coletiva.

Dessa forma, os impactos da precarização vão além da esfera econômica, atingindo diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como a própria estrutura das relações sociais, evidenciando a necessidade de uma análise crítica das transformações contemporâneas do trabalho.

2. A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

A proteção jurídica do trabalhador no âmbito do Direito do Trabalho não surgiu de forma imediata, mas foi construída historicamente a partir das lutas sociais contra as condições degradantes impostas pelo capitalismo industrial. Inicialmente, a ausência de regulação permitia jornadas exaustivas, ambientes insalubres e completa ausência de garantias mínimas de dignidade, evidenciando a necessidade de intervenção estatal.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho consolida-se como ramo jurídico voltado à proteção do trabalhador, estruturando-se sobre princípios fundamentais, como o da proteção, da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade. Tais princípios visam equilibrar a relação entre empregado e empregador, reconhecendo a desigualdade estrutural existente entre as partes.

Com o passar do tempo, a proteção jurídica evoluiu para abranger não apenas aspectos físicos do trabalho, mas também a saúde mental do trabalhador. Conforme Soares (2020), o Direito do Trabalho passa a incorporar a noção de saúde integral, reconhecendo que o bem-estar do trabalhador envolve dimensões físicas, psíquicas e sociais.

Diante desse contexto marcado pela intensificação das demandas produtivas e pela flexibilização das garantias trabalhistas, evidencia-se a importância de se observar os fundamentos jurídicos que asseguram a proteção da dignidade do trabalhador. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Brasileiro. Já no art. 5º, dispõe que “ninguém será submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante”, assegurando ainda a inviolabilidade “da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (Brasil, 1988).

No âmbito infraconstitucional, o Código Civil reforça essa proteção ao prever, em seu art. 186, que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (Brasil, 2002). De modo complementar, a Lei nº 8.112/1990 estabelece, em seu art. 116, que “são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir.” (Brasil, 1990).

Assim, compreende-se que a sobrecarga de trabalho é resultado de uma variedade de variáveis que dependem de cada indivíduo e das condições em que a tarefa é executada. É razoável considerar que o ritmo de trabalho intensivo pode provocar o surgimento de novas doenças e desconfortos físicos e psicológicos, decorrentes de uma exposição mais intensa aos riscos e da discrepância entre o nível conceitual e o nível de execução

Nesse sentido, o reconhecimento dos riscos psicossociais no ambiente laboral representa uma evolução do Direito do Trabalho, que passa a considerar os impactos da organização do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores.

Dessa forma, a proteção jurídica contemporânea não se limita à prevenção de acidentes físicos, mas busca também garantir condições de trabalho que preservem a saúde mental e a dignidade do trabalhador.

3. DISTINÇÃO ENTRE NORMAS E PRINCÍPIOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Durante muito tempo, a teoria positivista predominou no direito brasileiro, sustentando que apenas as normas expressamente previstas no ordenamento possuíam caráter jurídico. Nesse contexto, os princípios eram vistos como meras diretrizes ou orientações, sem força normativa própria, sendo as regras as únicas consideradas verdadeiras normas jurídicas. Contudo, a partir da segunda metade do século XX, especialmente após a década de 1950, surge o pós-positivismo, promovendo uma releitura da teoria do direito e passando a reconhecer a importância normativa dos princípios no sistema jurídico.

Nesse novo cenário, os princípios passam a ser compreendidos como normas dotadas de obrigatoriedade, com a mesma relevância das regras, conforme destaca Espíndola (1998). Assim, o direito passa a ser entendido como um gênero que engloba tanto regras quanto princípios, ainda que possuam características distintas. A partir dessa equiparação, intensificam-se os estudos sobre a relação entre essas espécies normativas, com destaque para as contribuições de autores como Ronald Dworkin e Robert Alexy, cujas teorias são amplamente analisadas na doutrina contemporânea, inclusive sob a perspectiva apresentada por Marcelo Neves.

A partir da década de 1970, ocorreu uma mudança relevante na teoria do direito, com a superação do positivismo jurídico, passando-se a reconhecer a relação de interdependência entre direito e moral na interpretação do ordenamento jurídico.

Vários autores contribuíram para o aprofundamento dessa distinção. Luís Roberto Barroso, por exemplo, ressalta o papel dos princípios na constitucionalização do direito, afirmando que eles funcionam como vetores interpretativos fundamentais para a concretização dos direitos fundamentais (Barroso, 2009).

Nesse contexto, observa-se que a distinção entre regras e princípios não é apenas teórica, mas possui profundas implicações práticas na aplicação do direito. Enquanto as regras orientam a subsunção direta dos fatos à norma, os princípios permitem maior flexibilidade e adaptação às particularidades do caso concreto, garantindo decisões mais justas e coerentes com os valores constitucionais. Assim, a compreensão dessa distinção é essencial para a atuação jurídica contemporânea, especialmente em sistemas marcados pela centralidade da Constituição e pela proteção dos direitos fundamentais.

3.1 O Assédio Moral à Luz dos Princípios do Direito do Trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho configura uma das mais graves violações aos direitos fundamentais do trabalhador, manifestando-se por meio de condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas que expõem o empregado a situações de humilhação, constrangimento e isolamento. Essas práticas comprometem não apenas o desempenho profissional, mas também a saúde física e psíquica do trabalhador, inserindo-se no contexto dos chamados riscos psicossociais do trabalho. Como evidenciado no estudo apresentado, a evolução do Direito do Trabalho demonstra uma ampliação da proteção jurídica, que passou a abranger não apenas as condições materiais da prestação laboral, mas também a integridade mental e emocional do trabalhador, reconhecendo que o ambiente de trabalho deve ser saudável em todas as suas dimensões.

Nesse contexto, destaca-se inicialmente o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal, que constitui um dos pilares do Estado Democrático de Direito. O assédio moral, ao submeter o trabalhador a situações degradantes e desumanas, viola diretamente esse princípio, atingindo valores essenciais como honra, autoestima e equilíbrio psicológico. Conforme Barroso (2009), a dignidade humana funciona como valor central do ordenamento jurídico, devendo orientar todas as relações sociais e jurídicas. No âmbito trabalhista, isso implica reconhecer que o trabalho não pode ser instrumento de sofrimento ou opressão, mas deve garantir condições mínimas de respeito e valorização do indivíduo. Assim, práticas abusivas reiteradas no ambiente laboral demonstram clara incompatibilidade com esse fundamento constitucional.

Além disso, o princípio da proteção, considerado o núcleo do Direito do Trabalho, assume papel fundamental na análise do assédio moral. Conforme Delgado (2019), esse princípio busca equilibrar a relação desigual entre empregado e empregador, conferindo ao trabalhador uma tutela jurídica diferenciada. O assédio moral representa justamente a quebra dessa lógica protetiva, pois evidencia o uso abusivo do poder diretivo do empregador ou de superiores hierárquicos. Ao invés de garantir proteção, a relação de trabalho passa a ser marcada por opressão e medo, contrariando a finalidade do direito trabalhista. Nesse cenário, a aplicação do princípio da proteção exige interpretação das normas sempre no sentido mais favorável ao trabalhador, inclusive para reconhecer e coibir práticas abusivas que não estejam expressamente previstas em lei, mas que afrontem a dignidade e a saúde do empregado.

O assédio moral também se relaciona diretamente com o princípio da vedação ao retrocesso social, na medida em que representa uma deterioração das condições de trabalho historicamente conquistadas pelos trabalhadores. O Direito do Trabalho foi estruturado justamente com a finalidade de assegurar um patamar mínimo civilizatório, voltado à proteção da dignidade do trabalhador e à limitação do poder diretivo do empregador. Nesse sentido, admitir práticas reiteradas de assédio no ambiente laboral significa tolerar a redução dessas garantias, em afronta à lógica evolutiva dos direitos sociais consagrados no ordenamento jurídico.

Além disso, o assédio moral configura violação ao princípio da igualdade e da isonomia, especialmente quando direcionado de forma reiterada ou seletiva a determinados trabalhadores, criando um ambiente de trabalho hostil, discriminatório e incompatível com os valores constitucionais que regem as relações laborais. Tal conduta rompe o equilíbrio que deve existir na relação de emprego e reforça situações de exclusão e marginalização, contrariando os fundamentos de proteção que orientam o Direito do Trabalho.

No que se refere à tutela dos direitos violados, o princípio da inafastabilidade da jurisdição, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, assegura ao trabalhador o direito de buscar proteção judicial sempre que houver lesão ou ameaça a direito. No caso do assédio moral, esse princípio assume papel essencial, pois muitas vezes o trabalhador encontra-se em posição de vulnerabilidade que dificulta a resolução interna do conflito. O reconhecimento judicial do assédio moral não apenas garante a reparação dos danos sofridos, inclusive de natureza moral, mas também exerce função pedagógica, contribuindo para a prevenção de novas condutas abusivas. Ademais, a responsabilização do empregador encontra respaldo nas normas infraconstitucionais, como o art. 186 do Código Civil, que prevê a reparação de danos decorrentes de condutas ilícitas, inclusive aquelas que atingem a esfera moral do indivíduo.

Por fim, o assédio moral também deve ser analisado à luz dos princípios que regem a negociação coletiva e a organização das relações de trabalho. O princípio da interveniência sindical, por exemplo, assegura a participação das entidades sindicais na defesa dos interesses dos trabalhadores, podendo atuar na prevenção de práticas abusivas por meio da inclusão de cláusulas protetivas em acordos e convenções coletivas. O princípio da lealdade e transparência impõe a observância da boa-fé nas relações coletivas, exigindo condutas éticas e responsáveis por parte dos empregadores. Além disso, o princípio da adequação setorial negociada, conforme desenvolvido por Delgado

(2019), permite a adaptação das normas às peculiaridades de cada setor, mas sempre respeitando o patamar mínimo civilizatório, o que inclui a preservação da saúde e da dignidade do trabalhador.

Dessa forma, verifica-se que o enfrentamento do assédio moral exige não apenas a aplicação de normas isoladas, mas a efetiva concretização de todo o conjunto principiológico que sustenta o Direito do Trabalho, garantindo ambientes laborais mais justos, equilibrados e humanizados.

4. CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho não se trata de um fenômeno recente. Pode-se afirmar que sua existência acompanha historicamente as próprias relações de trabalho.

O que se apresenta como novidade, entretanto, é o aumento da sua intensidade, gravidade, alcance e até mesmo sua banalização. Além disso, destaca-se a evolução da abordagem teórica, que busca estabelecer a relação direta entre o assédio moral e o trabalho, afastando a ideia de que se trata de algo inerente à atividade laboral. No Brasil, o debate e a produção acadêmica sobre o tema são relativamente recentes, tendo ganhado maior visibilidade a partir da repercussão da obra de Marie France Hirigoyen (2000), Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien, na qual a autora compreende o assédio moral como uma forma de violência psicológica sutil, repetitiva e intencional, caracterizada por comportamentos que degradam progressivamente a dignidade da vítima, comprometendo sua saúde mental e sua identidade, frequentemente por meio de humilhações, manipulações e desqualificações contínuas no ambiente de trabalho

Nesse sentido, o assédio moral não se configura por um ato isolado, mas por um conjunto de condutas reiteradas, que têm como objetivo desestabilizar emocionalmente o trabalhador. A repetição e a intencionalidade são, portanto, elementos essenciais para sua caracterização.

Além disso, o assédio moral está diretamente relacionado à organização do trabalho e às relações de poder estabelecidas no ambiente laboral. Conforme Soares (2020), a análise do trabalho deve considerar os processos de subjetivação e as vivências de prazer e sofrimento, evidenciando que o ambiente de trabalho pode ser tanto fonte de realização quanto de adoecimento.

Sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, o assédio moral pode ser compreendido como uma manifestação das contradições existentes na organização do trabalho, especialmente em contextos marcados pela intensificação da produtividade e pela competitividade.

Ademais, o assédio moral produz impactos significativos na saúde mental do trabalhador, podendo desencadear transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, além de comprometer sua identidade profissional e sua autoestima.

Dessa forma, o assédio moral deve ser compreendido como violação à dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental à saúde, exigindo uma abordagem jurídica e interdisciplinar para sua prevenção e repressão.

4.1 Classificação do assédio moral (vertical, horizontal e institucional)

O assédio moral pode ser classificado em diferentes modalidades, considerando a posição hierárquica dos envolvidos e a dinâmica das relações de trabalho. Essa classificação é essencial para a compreensão do fenômeno e para a definição de estratégias eficazes de prevenção e enfrentamento.

Nesse sentido, destaca-se o assédio moral vertical, que ocorre entre indivíduos situados em diferentes níveis hierárquicos, em razão da relação de subordinação existente. Essa modalidade pode se manifestar de forma descendente, quando a conduta abusiva parte do empregador ou de superior hierárquico em direção ao subordinado, sendo esta a forma mais comum e frequentemente associada ao abuso do poder diretivo, à imposição de metas excessivas e à exposição do trabalhador a situações constrangedoras. Por outro lado, o assédio vertical também pode ocorrer de forma ascendente, quando o empregado hierarquicamente inferior adota condutas hostis em relação ao seu superior, fenômeno que, embora menos recorrente, também se verifica no ambiente de trabalho (Cataldi, 2002).

Situações dessa natureza podem ser observadas, por exemplo, quando um trabalhador é promovido a um cargo de confiança sem a aceitação de seus subordinados, que esperavam a ascensão de outro colega, o que pode gerar resistência e evoluir para práticas assediadoras. No setor público, essa modalidade tende a ocorrer com maior frequência, especialmente em razão da estabilidade funcional, que pode dificultar a aplicação imediata de medidas disciplinares (Cataldi, 2002).

Por sua vez, o assédio moral horizontal ocorre entre trabalhadores que ocupam o mesmo nível hierárquico, inexistindo relação formal de subordinação entre eles. Nessa hipótese, a prática abusiva pode ser exercida por um ou mais indivíduos contra um trabalhador específico ou contra um grupo determinado, sendo frequentemente motivada por conflitos interpessoais, competitividade ou discriminação. Ainda que não haja subordinação direta, o contexto organizacional pode favorecer a ocorrência dessas práticas, sobretudo em ambientes marcados por elevada pressão e ausência de mecanismos adequados de mediação (Cataldi, 2002).

Além dessas formas, identifica-se o assédio moral misto, caracterizado pela atuação simultânea de agentes em diferentes níveis hierárquicos, combinando práticas verticais e horizontais. Nesses casos, o trabalhador passa a sofrer violência psicológica de múltiplas direções dentro da organização, o que intensifica os danos à sua saúde mental e torna o ambiente de trabalho rapidamente insustentável (Cataldi, 2002).

Ademais, observa-se a existência do assédio moral institucional, que se caracteriza pela adoção de práticas organizacionais que incentivam ou toleram condutas abusivas. Nessa hipótese, a violência psicológica deixa de ser um comportamento isolado e passa a integrar a própria cultura organizacional, sendo reproduzida de forma sistemática.

Nesse contexto, a organização do trabalho desempenha papel central na ocorrência do assédio moral. Conforme Dejours (2008), a estrutura organizacional pode criar condições que favorecem o sofrimento e a violência no trabalho, especialmente quando há pressão excessiva, metas inalcançáveis e ausência de reconhecimento profissional.

Dessa forma, a classificação do assédio moral permite compreender suas múltiplas dimensões e reforça a necessidade de intervenção tanto no plano individual quanto organizacional.

4.2 Riscos psicossociais no ambiente laboral

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho constituem um conjunto de fatores relacionados à organização, às condições e às relações de trabalho que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores. Diferentemente dos riscos físicos, esses fatores envolvem aspectos subjetivos, como pressão, conflitos e insegurança.

Conforme Soares (2020), o campo da saúde mental relacionada ao trabalho é multidisciplinar, envolvendo diversas abordagens teóricas que buscam compreender a relação entre trabalho e sofrimento psíquico.

Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho destaca que o sofrimento emerge da relação entre as exigências da organização do trabalho e a capacidade do trabalhador de lidar com essas exigências. Quando essa relação se torna desequilibrada, há risco de adoecimento.

Além disso, fatores como excesso de trabalho, falta de autonomia, ausência de reconhecimento e conflitos interpessoais constituem importantes riscos psicossociais, podendo comprometer a saúde mental dos trabalhadores.

Ademais, conforme Dejours (2008), grande parte desses riscos permanece invisível, sendo mascarada por estratégias de defesa que permitem ao trabalhador continuar exercendo suas atividades, ainda que em condições de sofrimento.

Dessa forma, o reconhecimento dos riscos psicossociais representa um avanço na compreensão da saúde do trabalhador, exigindo a adoção de medidas preventivas e a reestruturação das organizações de trabalho.

4.3 A atualização da NR-01 e a gestão dos riscos ocupacionais

Historicamente, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) foi instituída com a finalidade de estabelecer disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, funcionando como base estruturante para as demais Normas Regulamentadoras. A revisão da NR-1 introduz uma mudança significativa na compreensão e na operacionalização da segurança e saúde no trabalho no Brasil. Dentre os elementos centrais dessa reformulação, destaca-se o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), concebido como um processo dinâmico e contínuo voltado à antecipação, reconhecimento e controle dos riscos presentes no ambiente laboral (Lucca; Silva-Junior; Bandini, 2025).

A nova lógica normativa rompe com o modelo tradicional, anteriormente limitado ao cumprimento formal de exigências legais, e passa a exigir uma atuação estratégica baseada na prevenção. Essa transformação reflete uma aproximação com parâmetros internacionais, nos quais a gestão de riscos é tratada como processo permanente e integrado à rotina organizacional (Colnago, 2025).

Nesse contexto, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) surge como instrumento essencial, estruturado a partir do inventário de riscos e da definição de medidas de controle organizadas em planos de ação. Trata-se de um mecanismo que exige atualização periódica e embasamento técnico, o que reforça a necessidade de planejamento contínuo por parte das organizações (Nascimento et al., 2025).

A inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) representa um dos avanços mais relevantes da atualização da NR-01, ao ampliar o conceito de risco ocupacional para além dos fatores físicos, químicos e biológicos, incorporando dimensões subjetivas e organizacionais do trabalho.

Desse modo, a segurança do trabalho esteve centrada em riscos objetivos e mensuráveis. Contudo, a evolução normativa reconhece que fatores como organização do trabalho, relações interpessoais, exigências emocionais e modelos de gestão também são

capazes de gerar adoecimento, afastamentos e prejuízos à produtividade (Rosado; Silva, 2026). Nesse sentido, a NR-01 passa a exigir que tais fatores sejam identificados, avaliados, controlados e documentados da mesma forma que os riscos tradicionais.

De acordo com o Manual de Interpretação do GRO, os fatores de riscos psicossociais incluem, entre outros, a sobrecarga de trabalho, a pressão por metas, o assédio moral, a falta de suporte organizacional, conflitos interpessoais e jornadas imprevisíveis, os quais devem ser considerados no processo de gerenciamento de riscos ocupacionais. Essa previsão normativa reforça a compreensão de que o ambiente organizacional pode ser determinante para a saúde mental dos trabalhadores.

Além disso, a NR-01 estabelece que a gestão desses riscos deve possuir caráter organizacional e coletivo, não exigindo diagnósticos clínicos individuais, mas sim a análise das condições estruturais do trabalho que possam gerar sofrimento psíquico (Rosado; Silva, 2026). Tal diretriz evita a patologização do trabalhador e desloca o foco para a responsabilidade empresarial na organização do trabalho.

No âmbito do PGR, essa inclusão implica a obrigatoriedade de registro dos riscos psicossociais no inventário de riscos e a definição de medidas preventivas ou corretivas no plano de ação, com indicação de responsáveis, prazos e prioridades. Ademais, a norma exige a participação dos trabalhadores no processo de identificação e avaliação dos riscos, por meio de consultas formais, o que fortalece a gestão participativa e democrática da saúde ocupacional.

Outro avanço importante consiste na exigência de análise ampliada de acidentes e doenças do trabalho, considerando não apenas fatores técnicos imediatos, mas também aspectos organizacionais e psicossociais que possam ter contribuído para o evento danoso. Isso evidencia uma mudança de paradigma, na qual o adoecimento laboral passa a ser compreendido de forma multifatorial.

Dessa forma, o PGR se consolida como instrumento essencial não apenas para a prevenção de acidentes físicos, mas também para a promoção da saúde mental e do bem-estar no ambiente de trabalho. Sua implementação adequada contribui para a redução de passivos trabalhistas, aumento da produtividade e fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito, na dignidade e na valorização do trabalhador.

Por fim, destaca-se que a inclusão dos riscos psicossociais na NR-01 não constitui apenas uma inovação normativa, mas uma resposta às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, marcadas por intensificação das demandas, precarização das relações laborais e crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho,

exigindo, portanto, uma abordagem integrada, interdisciplinar e preventiva da saúde ocupacional.

4.4 Responsabilidade do empregador e dever de proteção à saúde mental do trabalhador

A responsabilidade do empregador pela proteção da saúde do trabalhador encontra fundamento na Constituição Federal, na legislação trabalhista e nas normas de segurança e saúde no trabalho. Trata-se de um dever jurídico que decorre do poder diretivo e da obrigação de garantir um ambiente de trabalho seguro.

Nesse sentido, o empregador deve adotar todas as medidas necessárias para prevenir riscos à saúde dos trabalhadores, incluindo os riscos psicossociais. A omissão nesse dever pode ensejar responsabilidade civil, especialmente quando houver comprovação de dano e nexo causal.

Além disso, o assédio moral configura violação à dignidade da pessoa humana, podendo gerar direito à indenização por danos morais. A jurisprudência trabalhista tem reconhecido a responsabilidade do empregador nesses casos, especialmente quando há falha na prevenção ou na repressão dessas condutas.

Ademais, conforme Soares (2020), a proteção da saúde mental do trabalhador deve ser compreendida como direito fundamental, exigindo a atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade.

Nesse contexto, a responsabilidade do empregador não se limita à reparação de danos, mas inclui também o dever de prevenção, por meio da implementação de políticas organizacionais que promovam ambientes de trabalho saudáveis.

Dessa forma, a proteção da saúde mental do trabalhador constitui elemento essencial para a garantia da dignidade no trabalho, exigindo uma abordagem integrada entre Direito, Psicologia e políticas públicas.

5. EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS A PARTIR DO PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO

O projeto corresponde a uma iniciativa de extensão universitária desenvolvida no âmbito da Universidade Federal da Paraíba em cooperação com a FUNDACENTRO (MTE), com parcerias com o MPT e a SIT, sendo desenvolvido em cerca de 18 universidade pelo país. Na UFPB ele é tocado pela parceria entre GRETAS (CCM/CCJ) e GPST (CCHLA).

A ação do projeto se concentra a partir de Termo de Cooperação Técnica e orientada por uma atuação interdisciplinar que articula as áreas de Direito, Psicologia, Medicina e Serviço Social, tendo como eixo central a análise do adoecimento relacionado ao trabalho e a produção de conhecimento empírico aplicado à realidade social. Nesse sentido, o projeto se materializa por meio da escuta qualificada dos trabalhadores, da coleta sistematizada de dados e da elaboração de relatórios clínico-ocupacionais, cujo objetivo é subsidiar trabalhadores e instituições acerca de direitos, prerrogativas e responsabilidades, especialmente em contextos marcados pela invisibilização do adoecimento laboral e pela negligência institucional quanto à saúde do trabalhador.

Diante disso, foi observado uma análise integrada dos dados do de 2024, 2025 e 2026 até março de atendimentos do projeto, no qual vai revelar que o grupo se consolidou como um espaço importante de acolhimento e intervenção sociojurídica, no qual nota-se uma predominância significativa de casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho, além de elevada incidência de assédio moral. Ademais, verificam-se frequentes demandas envolvendo concessão de benefícios previdenciários e afastamentos laborais, o que evidencia não apenas a gravidade das situações apresentadas, mas também a centralidade do projeto na interface entre saúde do trabalhador e efetivação de direitos sociais, sobretudo em um cenário de crescente precarização das relações de trabalho.

5.1. Objetivos, abrangência e importância social do projeto

Os objetivos consistem na elucidação de questões jurídicas, psicológicas e de saúde relacionadas ao reconhecimento do adoecimento ocupacional, na análise das condições de trabalho em diferentes setores econômicos e na produção de dados empíricos que permitam compreender a relação entre organização do trabalho e saúde mental. Assim, o projeto atua diretamente na identificação de situações em que o caráter ocupacional da doença é negado ou ocultado pelos empregadores e pelos sistemas de

saúde e de justiça, sendo frequentes os casos em que trabalhadores são encaminhados ao sistema previdenciário sem o devido reconhecimento do nexo causal, o que exige intervenção técnica para a correta formalização dos direitos.

Figura 1



Foto tirada durante atendimento do Caminhos do Trabalho

O projeto faz articulação com instituições públicas como Cerest, MPT, SRTE, procurando fortalecer a rede de saúde do trabalhador, além de atuar diretamente em associações e cooperativas de trabalhadores, através de extensão e educação popular. Além disso, tem caráter pedagógico de formação de profissionais críticos em saúde do trabalhador.

Ademais, sua importância social se revela na capacidade de dar visibilidade a situações de sofrimento que, contudo, permanecem naturalizadas no cotidiano laboral, especialmente em ambientes marcados por estruturas hierárquicas rígidas e ausência de políticas efetivas de proteção à saúde mental. Logo, ao longo dos anos analisados, percebe-se uma ampliação significativa do alcance do projeto, tanto em número de atendimentos quanto na complexidade dos casos, o que demonstra que sua atuação

ultrapassa o atendimento individual e contribui para a construção de um diagnóstico coletivo das condições de trabalho contemporâneas.

Figura 2



Foto tirada de atividades realizadas juntamente com a COREMM

5.2. Metodologia utilizada no projeto

A metodologia baseia-se em uma abordagem qualitativa e interdisciplinar, estruturada a partir de triagens iniciais, entrevistas abertas, coleta de relatos detalhados, análise documental e elaboração de relatórios técnico-científicos. Nesse contexto, a metodologia permite a compreensão aprofundada das condições de trabalho e de seus impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, considerando elementos como histórico profissional, jornada, relações hierárquicas e sintomas apresentados.

Contudo, observa-se que, ao longo dos anos, há um aprimoramento significativo dessa metodologia, especialmente em 2025 e 2026, quando os registros passam a apresentar maior densidade e sistematização das informações. Assim, torna-se possível não apenas analisar os casos individualmente, mas também identificar padrões estruturais de adoecimento e assédio moral, evidenciando que tais fenômenos não são isolados, mas sim resultantes de uma lógica organizacional mais ampla.

5.3. Fluxograma de atendimento e coleta de dados

A coleta de dados inicia-se com a triagem do trabalhador, seguida da coleta de informações sobre vínculo laboral, função exercida, tempo de serviço e sintomas apresentados, sendo posteriormente realizada análise documental e encaminhamento para atendimento clínico ou sociojurídico. Dessa forma, o fluxo permite a construção de um diagnóstico completo, articulando dados objetivos e subjetivos.

Entretanto, ao comparar os anos analisados, verifica-se que, enquanto em 2024 o fluxo se concentrava no acolhimento inicial, em 2025 houve ampliação dos encaminhamentos e maior integração entre áreas, e, em 2026, observa-se um modelo mais robusto e estruturado, com múltiplos atendimentos simultâneos. Assim, essa evolução reflete diretamente o aumento da complexidade e da gravidade das demandas apresentadas pelos trabalhadores.

5.4. Instrumentos de pesquisa e análise dos atendimentos

Consistem em formulários estruturados de triagem, entrevistas abertas e relatos detalhados, os quais permitem coletar informações essenciais para a análise das condições de trabalho. Além disso, esses instrumentos possibilitam a identificação de elementos como metas, jornadas, relações interpessoais e práticas organizacionais.

Ademais, observa-se a presença recorrente de provas documentais relevantes, como laudos médicos, atestados, exames e registros digitais, incluindo prints e gravações. Assim, tais elementos não apenas reforçam a credibilidade dos relatos, mas também permitem a identificação de práticas abusivas, como perseguições, ameaças e omissão institucional, sendo fundamentais para a caracterização do assédio moral.

5.5. Análise dos casos de assédio moral identificados pelo perfil dos trabalhadores atendidos durante os anos de 2024, 2025 e 2026

A análise quantitativa dos atendimentos realizados pelo projeto entre os anos de 2024, 2025 e 2026 evidencia a consolidação desse padrão de adoecimento laboral e de violação de direitos.

No ano de 2024, foram identificados aproximadamente 12 casos, dos quais apenas cerca de 3 apresentaram emissão de CAT, sendo que somente 1 contou com atuação direta do projeto na formalização, realçando a subnotificação dos adoecimentos ocupacionais e a inadimplência dos empregadores. Em relação aos benefícios previdenciários, cerca de 5 trabalhadores acessaram algum tipo de benefício, majoritariamente auxílio-doença

comum (B31), sendo que em mais de 80% dos casos o benefício foi concedido de forma inadequada, sem reconhecimento do nexo ocupacional (B91). O adoecimento apresentou natureza mista, com aproximadamente 8 casos envolvendo saúde mental e 4 com componente físico associado. Verificou-se ainda que cerca de 6 trabalhadores foram desligados após afastamento, e ao menos 4 casos evoluíram para judicialização, envolvendo pedidos de reconhecimento de doença ocupacional, indenização por danos morais e reversão da dispensa. Nesse cenário, a atuação do projeto mostrou-se inicial, porém relevante, sobretudo na identificação das irregularidades, orientação jurídica básica e estímulo à busca por direitos, funcionando como porta de entrada para a conscientização dos trabalhadores quanto às violações sofridas.

No ano de 2025, houve um aumento no volume de atendimentos, totalizando aproximadamente 15 casos, com agravamento do perfil clínico. A emissão de CAT permaneceu baixa, com apenas 3 registros identificados, sendo 2 realizados com apoio direto do projeto, evidenciando maior atuação institucional. Quanto aos benefícios previdenciários, cerca de 6 trabalhadores obtiveram auxílio-doença, porém ainda com elevado índice de erro, sendo que em aproximadamente 70% dos casos não houve reconhecimento do nexo ocupacional pelo INSS. O adoecimento psíquico tornou-se predominante, representando cerca de 11 dos 15 casos (≈73%), com destaque para transtornos de ansiedade, depressão e síndrome do pânico. A demissão após afastamento permaneceu elevada, atingindo cerca de 7 trabalhadores, e houve crescimento da judicialização, com aproximadamente 6 a 7 casos encaminhados para ações judiciais, especialmente envolvendo rescisão indireta, dano moral e reconhecimento de doença ocupacional. Nesse período, o projeto passou a exercer papel mais ativo e estruturado, atuando não apenas na orientação, mas também na produção de documentos, apoio na emissão de CAT, organização de dossiês probatórios e encaminhamento dos trabalhadores ao INSS, além de contribuir diretamente para a viabilização de demandas judiciais, reduzindo barreiras de acesso à justiça.

Já nos primeiros três meses desse ano de 2026, observa-se a manutenção do volume de casos em patamar elevado, com aproximadamente 11 atendimentos analisados, porém com agravamento significativo das condições de saúde e das violações. A emissão de CAT foi praticamente inexistente, com apenas 1 caso identificado, sem atuação efetiva do empregador. Em relação aos benefícios previdenciários, cerca de 5 trabalhadores buscaram afastamento, mas a maioria enfrentou dificuldades no INSS, sendo recorrente o chamado “limbo previdenciário”, com ausência de concessão adequada ou

enquadramento incorreto. O nexo ocupacional foi reconhecido administrativamente em menos de 20% dos casos, apesar da robustez dos elementos clínicos. O adoecimento psíquico atingiu nível crítico, estando presente em aproximadamente 9 dos 11 casos (≈82%), incluindo quadros graves com ideação suicida. A demissão após afastamento tornou-se ainda mais frequente, atingindo cerca de 6 trabalhadores, e a judicialização se intensificou, com aproximadamente 8 casos com potencial ou efetivo ingresso de ação judicial, envolvendo principalmente indenização por danos morais, reconhecimento de doença ocupacional, estabilidade acidentária e rescisão indireta.

Nesse contexto, a atuação do projeto alcança seu grau mais relevante, consolidando-se como um instrumento de intervenção social e jurídica qualificada, atuando diretamente na redução da subnotificação de acidentes e doenças do trabalho, na orientação técnica para caracterização do nexo ocupacional, no encaminhamento estratégico ao INSS e na estruturação de demandas judiciais consistentes. O projeto passa a exercer função essencial de ponte entre o trabalhador e o sistema de proteção social, especialmente em situações de vulnerabilidade, como o limbo previdenciário e a ausência de reconhecimento administrativo do adoecimento laboral. Além disso, destaca-se sua contribuição na produção de provas documentais e relatos circunstanciados, fundamentais para o êxito das ações judiciais, bem como na educação jurídica dos trabalhadores, promovendo consciência de direitos e enfrentamento das práticas abusivas.

Em termos comparativos, os dados demonstram uma evolução consistente do problema: enquanto em 2024 os casos de adoecimento mental representavam cerca de 66% dos atendimentos, esse percentual sobe para 73% em 2025 e atinge aproximadamente 82% em 2026, evidenciando a centralidade do sofrimento psíquico no mundo do trabalho contemporâneo. Paralelamente, a emissão de CAT permanece estruturalmente baixa, variando entre 20% e menos de 10% dos casos ao longo dos anos, enquanto a demissão após afastamento mantém-se em patamares elevados, variando entre 50% e 55% dos trabalhadores atendidos. Nesse cenário, o projeto se destaca não apenas como mecanismo de atendimento, mas como agente ativo de transformação social, contribuindo para a efetivação de direitos trabalhistas e previdenciários, o fortalecimento do acesso à justiça e o enfrentamento das práticas estruturais de assédio moral no ambiente de trabalho.

5.5.1 Principais formas de assédio moral relatadas

As principais formas de assédio moral incluem condutas abusivas reiteradas, como humilhações públicas, gritos, cobranças excessivas, metas inatingíveis, controle abusivo de jornada e perseguições sistemáticas. Dessa forma, essas práticas se inserem em modelos de gestão baseados na pressão por produtividade.

Contudo, observa-se a presença de formas mais sofisticadas de assédio, como invisibilização do trabalhador, exclusão de atividades e manipulação de avaliações. Assim, tais condutas demonstram que o assédio moral não se limita a comportamentos individuais, mas está inserido em uma lógica organizacional que legitima a violência psicológica como instrumento de controle.

A compreensão desses dados se aprofunda a partir da análise qualitativa de três casos paradigmáticos de 2024, que evidenciam, em nível concreto, os mecanismos de adoecimento e as práticas abusivas estruturais.

No Caso 1, observa-se um quadro de lesões osteomusculares e sofrimento psíquico diretamente vinculado à organização do trabalho. O trabalhador desenvolveu quadro de lesão no ombro (CID S43.0), posteriormente agravado para tendinopatia do supraespinhal esquerdo, além de contusão em joelho (CID S80.0), em decorrência de atividades que exigiam intenso esforço físico, levantamento de peso, ausência de pausas adequadas e condições inadequadas de trabalho. Soma-se a esse cenário a exposição a assédio moral, ameaças e violência no ambiente laboral, fatores que contribuíram significativamente para o agravamento de seu estado psicológico, com indicativos de quadro depressivo. O agravamento progressivo do quadro, associado à continuidade do trabalho mesmo após as lesões, evidencia não apenas a relação causal e concausal com o trabalho, mas também a omissão do empregador na adoção de medidas preventivas e protetivas, especialmente diante da não emissão de CAT em todos os eventos, da resistência ao afastamento médico formal e da negligência frente às situações de assédio. Tais elementos dialogam diretamente com os dados quantitativos de subnotificação de acidentes e adoecimentos ocupacionais, bem como com a recorrente negativa de reconhecimento do nexo entre trabalho e adoecimento, evidenciando um padrão estrutural de invisibilização dos riscos ocupacionais e de violação à saúde do trabalhador.

No Caso 2, que reflete a predominância do adoecimento psíquico em 2024, o ambiente de trabalho em teleatendimento revelou-se altamente adoecedor. A trabalhadora foi diagnosticada com Síndrome de Burnout (CID Z73.0), Transtorno de Ansiedade Generalizada (CID F41.1) e episódio depressivo (CID F32). As condições laborais incluíam metas abusivas, atendimento simultâneo a múltiplos clientes, controle excessivo

de pausas e utilização de mecanismos de avaliação como instrumento de coerção. Além disso, práticas como exposição vexatória, acusação de uso indevido da doença e isolamento no ambiente de trabalho agravaram significativamente o quadro clínico. O caso ilustra, de forma concreta, o dado quantitativo de que a maioria dos trabalhadores acessa benefícios previdenciários de forma inadequada, com rebaixamento do enquadramento acidentário (B91 para B31) e ausência de reconhecimento pleno do nexo ocupacional.

Já no Caso 3, observa-se a coexistência de adoecimento físico e psíquico, reforçando a natureza multifatorial do adoecimento laboral. A trabalhadora apresentou Síndrome do Manguito Rotador (CID M75.1), associada a condições ergonômicas inadequadas, e Síndrome de Burnout (CID Z73.0), decorrente de assédio moral organizacional. A mudança na chefia imediata marcou o início do processo de adoecimento, com imposição de desvio de função, exigências fora do horário de trabalho, cobranças excessivas e exposição pública em ambientes institucionais. Mesmo diante de documentação médica robusta, houve resistência institucional no reconhecimento do nexo causal, evidenciando a dimensão estrutural da violência organizacional e corroborando os dados quantitativos de falha no reconhecimento administrativo dos direitos.

Os CIDs relacionados à adoecimento mental podem passar a ser abordados pela nova NR-1, facilitando a argumentação jurídica e administrativa no acesso à direitos e a diminuição da subnotificação que é bastante recorrente em casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho.

Além disso, é importante destacar no terceiro caso que é recorrente, mesmo com trabalhadores adoecidos fisicamente, o desenvolvimento de adoecimento psíquico, dada a vulnerabilidade, a violência institucional e empresarial e a dificuldade de acesso à direitos trabalhistas e previdenciários. Muitas vezes um adoecimento psíquico pode gerar um adoecimento físico e vice e versa, como se observou em muitos casos no Projeto.

A articulação entre os dados quantitativos e os estudos de caso demonstra que o adoecimento laboral, em 2024, não se apresenta como fenômeno isolado, mas como resultado direto da organização do trabalho e das práticas de gestão adotadas. Os três casos analisados sintetizam os principais vetores identificados no conjunto dos atendimentos: repetitividade sem controle ergonômico, pressão por produtividade, desvio de função, ausência de pausas, práticas de assédio moral e negligência institucional quanto à saúde do trabalhador.

A análise dos atendimentos realizados pelo projeto no ano de 2025 evidencia não apenas a continuidade, mas o aprofundamento das dinâmicas de assédio moral organizacional e adoecimento laboral já observadas no período anterior, revelando um cenário de intensificação da violência psicológica no trabalho. Foram identificados aproximadamente 15 casos ao longo do ano, dos quais cerca de 11 envolveram adoecimento psíquico, correspondendo a aproximadamente 73% do total, o que demonstra a centralidade dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no conjunto das demandas analisadas. No que se refere à formalização do acidente de trabalho, observa-se que apenas 3 casos tiveram emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), sendo que, em pelo menos 2 deles, houve atuação direta do projeto “Caminhos do Trabalho”, o que evidencia, por um lado, a subnotificação estrutural por parte dos empregadores e, por outro, a relevância da intervenção técnica do projeto na garantia de direitos. Em relação aos benefícios previdenciários, aproximadamente 7 trabalhadores acessaram o INSS, contudo, a maior parte dos casos foi enquadrada como auxílio-doença comum (B31), mesmo diante de evidências consistentes de nexo ocupacional, o que revela falhas institucionais persistentes no reconhecimento da natureza laboral do adoecimento. Ademais, cerca de 7 trabalhadores foram afastados de suas atividades, e aproximadamente 6 a 7 casos evoluíram para judicialização, com demandas voltadas ao reconhecimento de doença ocupacional, indenização por danos morais, emissão de CAT e rescisão indireta do contrato de trabalho.

A compreensão desse cenário quantitativo se aprofunda a partir da análise qualitativa de três casos representativos, que permitem identificar, em nível concreto, os mecanismos de produção do adoecimento e as formas de atuação do projeto. No primeiro caso, aqui observa-se um quadro de adoecimento psíquico complexo, envolvendo Transtorno de Ansiedade Generalizada (CID F41.1), Transtorno de Estresse Pós-Traumático (CID F43.0), Síndrome de Burnout (CID Z73.0) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (CID F90.0), diretamente relacionado a um ambiente de trabalho marcado por conflitos interpessoais, exposição vexatória em reuniões institucionais, isolamento funcional e desqualificação profissional. A trabalhadora foi submetida a agressões verbais públicas e à ausência de medidas corretivas por parte da gestão, mesmo após formalização de denúncias, o que contribuiu para o agravamento progressivo de seu quadro clínico. Além disso, verificou-se a adoção de medidas administrativas com caráter retaliatório, como a remoção para localidade distante de sua residência, dificultando o acesso ao tratamento psicológico e à rede de apoio familiar, o

que intensificou o sofrimento psíquico. O nexo ocupacional foi expressamente reconhecido em relatório médico produzido no âmbito do projeto, que identificou o trabalho como causa necessária do adoecimento, evidenciando a importância da atuação técnica na produção de prova e no reconhecimento do vínculo causal.

No segundo caso de 2025, observa-se um padrão típico de assédio moral gerencial, caracterizado por perseguição sistemática, cobrança excessiva, desvio de função e desconsideração reiterada de recomendações médicas. A trabalhadora foi diagnosticada com Transtorno de Ansiedade Generalizada (CID F41.1), Transtorno de Pânico (CID F41.0) e Transtorno misto ansioso-depressivo (CID F41.2), apresentando múltiplos afastamentos, inclusive períodos prolongados de 60 dias, com necessidade de intensificação do tratamento medicamentoso. O ambiente de trabalho era marcado por gritos, advertências injustificadas e negativa de mudança de função, mesmo diante de laudos médicos que indicavam a necessidade de adaptação laboral. Destaca-se, nesse caso, a recusa do empregador em emitir a CAT, mesmo diante de sucessivos afastamentos e evidências do nexo ocupacional, sendo necessária a intervenção do projeto, que procedeu com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, garantindo a formalização do acidente laboral e possibilitando o encaminhamento adequado da trabalhadora no âmbito previdenciário. Esse elemento reforça, de forma concreta, os dados quantitativos que apontam para a baixa emissão de CAT pelas empresas e para a atuação do projeto como agente de regularização e efetivação de direitos.

Já no terceiro caso, evidencia-se um cenário ainda mais grave, no qual o assédio moral se articula com práticas de violência física, discriminação e condições degradantes de trabalho. A trabalhadora foi submetida a agressões físicas diretas, violência verbal com conteúdo discriminatório, jornadas extensas sem pausas adequadas, ausência de equipamentos de proteção individual, exposição a agentes químicos e inexistência de condições mínimas de higiene e conforto no ambiente laboral. Além disso, havia acúmulo e desvio de funções, com exigência de atividades incompatíveis com o cargo contratado, sem qualquer suporte organizacional. O quadro clínico evoluiu com sintomas intensos, incluindo dispneia, taquicardia, crises de ansiedade, insônia, perda de peso, isolamento social e humor depressivo, configurando um quadro de adoecimento psíquico severo com forte nexo ocupacional. A empresa, mesmo diante de denúncias reiteradas, manteve postura omissa, não adotando medidas corretivas ou preventivas, o que reforça a dimensão estrutural da violência organizacional. Nesse contexto, o projeto atuou diretamente na caracterização do nexo causal, na emissão da CAT e na orientação jurídica

da trabalhadora, inclusive quanto à possibilidade de responsabilização civil do empregador e rescisão indireta do contrato de trabalho.

A articulação entre os dados quantitativos e os casos analisados permite concluir que, em 2025, o adoecimento laboral apresenta um padrão consolidado de predominância de transtornos mentais relacionados ao trabalho, associados a práticas reiteradas de assédio moral, negligência institucional e subnotificação de acidentes de trabalho. Verifica-se, ainda, a persistência de falhas no reconhecimento previdenciário do nexo causal, com enquadramento inadequado dos benefícios, bem como o aumento da judicialização como estratégia de acesso a direitos negados na esfera administrativa. Nesse cenário, o projeto “Caminhos do Trabalho” desempenha papel fundamental, não apenas no acolhimento dos trabalhadores, mas também na produção de documentação técnica, emissão de CAT, orientação previdenciária e encaminhamento jurídico, configurando-se como um instrumento essencial de mediação entre o trabalhador e o sistema de proteção social. Assim, os casos analisados demonstram que o assédio moral e o adoecimento laboral, longe de constituírem fenômenos isolados, integram uma lógica organizacional que naturaliza a violência psicológica e transfere ao trabalhador os custos do processo produtivo, exigindo intervenções institucionais mais efetivas para a sua superação.

A análise dos atendimentos realizados pelo projeto no ano de 2026 revela a continuidade das dinâmicas estruturais de adoecimento laboral, com aprofundamento das relações entre precarização do trabalho, intensificação produtiva e invisibilização institucional dos agravos à saúde. Considerando os registros disponíveis, observa-se um conjunto de aproximadamente 10 a 12 casos analisados no período, dos quais cerca de 8 a 9 envolvem adoecimento relacionado ao trabalho, mantendo a predominância de quadros psíquicos, mas com crescimento de doenças físicas associadas às condições ergonômicas e ambientais. Em relação à Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), apenas 2 a 3 casos apresentaram formalização, sendo a maioria viabilizada com apoio direto do projeto, o que reafirma a subnotificação empresarial. No campo previdenciário, aproximadamente 5 trabalhadores acessaram benefícios, majoritariamente enquadrados como auxílio-doença comum (B31), mesmo diante de evidências consistentes de nexo ocupacional. Além disso, cerca de 5 casos evoluíram ou tendem à judicialização, envolvendo pedidos de reconhecimento de doença ocupacional, horas extras, danos morais e rescisão indireta. Nesse contexto, o projeto atuou de forma decisiva no

encaminhamento ao INSS, na produção de relatórios técnicos e na orientação jurídica, consolidando-se como instrumento de efetivação de direitos.

A análise qualitativa dos casos evidencia, em nível concreto, os mecanismos de produção do adoecimento. No primeiro caso, observa-se um quadro de adoecimento físico relacionado a condições ergonômicas e insalubres, envolvendo atividades de limpeza com esforço repetitivo, levantamento de peso e ausência de pausas, culminando em sintomas compatíveis com síndrome do túnel do carpo, além da presença simultânea de sofrimento psíquico decorrente de assédio moral e intensificação do trabalho. O caso demonstra a sobreposição entre riscos físicos e psicossociais, bem como a ausência de suporte institucional adequado, exigindo a intervenção do projeto para orientação jurídica e regularização de direitos.

No segundo caso analisado no ano de 2026, observa-se um padrão emblemático de adoecimento psíquico associado à atividade de motorista profissional, em que os riscos físicos e organizacionais se articulam com práticas de gestão abusivas. O trabalhador desenvolveu quadro progressivo de ansiedade e pânico durante a atividade de dirigir, com sintomas como tremores, sudorese, diarreia, náuseas, insônia, taquicardia e sensação de perda de controle, diretamente associados às condições de trabalho. O ambiente laboral era marcado por jornadas extensas de até 14 horas diárias, ausência de pausas adequadas, exigência de cumprimento de metas rigorosas, controle permanente via aplicativos de mensagens e pressão contínua por produtividade. Além disso, havia exposição a situações de risco concreto, como veículos sem manutenção adequada, incluindo falha de freio, e realização de rotas em áreas perigosas, o que intensificou o medo e os episódios de pânico. O trabalhador também relatou a necessidade de pernoitar em condições precárias, dormindo no próprio caminhão, sem suporte da empresa, bem como a existência de cultura organizacional baseada em ameaças veladas, retaliações e insegurança quanto à manutenção do emprego. Apesar da presença de sintomas típicos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, os atendimentos médicos iniciais desconsideraram o contexto ocupacional, classificando os episódios como viroses, o que evidencia falha na identificação do nexo causal. O caso ainda demonstra ausência de benefício previdenciário, inexistência de CAT e medo do trabalhador em formalizar a situação, reforçando a invisibilidade institucional do adoecimento. Nesse contexto, o projeto atua de forma essencial ao identificar o nexo ocupacional, orientar quanto à emissão de CAT, encaminhar para avaliação médica especializada e possibilitar futura atuação jurídica.

No terceiro caso observado em 2026, evidencia-se um padrão recorrente identificado pelo projeto, no qual trabalhadores chegam sem diagnóstico formal, sem documentação médica e sem acesso à rede de saúde, sendo o próprio projeto responsável por viabilizar o primeiro reconhecimento técnico do adoecimento. Conforme demonstrado na metodologia do “Caminhos do Trabalho”, muitos trabalhadores ingressam no atendimento sem qualquer amparo institucional, sendo necessário o acolhimento interdisciplinar para construção de laudos, identificação de riscos e encaminhamento ao INSS. Esse processo evidencia que o projeto não atua apenas na correção de violações já existentes, mas também na própria constituição do acesso à saúde e ao direito, funcionando como mecanismo de redução da subnotificação e de produção de provas técnicas indispensáveis ao reconhecimento de direitos.

A articulação entre os dados quantitativos e os casos analisados permite concluir que, em 2026, o adoecimento laboral se consolida como fenômeno estrutural, marcado pela interação entre precarização das condições de trabalho, intensificação produtiva e práticas organizacionais abusivas. Observa-se a coexistência de adoecimentos físicos e psíquicos, frequentemente interligados, bem como a persistência de falhas institucionais no reconhecimento do nexo causal e na concessão adequada de benefícios previdenciários. A judicialização permanece como via necessária para efetivação de direitos, diante da insuficiência das respostas administrativas. Nesse cenário, o projeto “Caminhos do Trabalho” assume papel central na promoção da saúde do trabalhador, na produção de conhecimento técnico, na emissão de CAT, no encaminhamento ao INSS e na orientação jurídica, contribuindo diretamente para a visibilização das doenças ocupacionais e para a transformação social. Assim, os dados de 2026 reafirmam que o adoecimento no trabalho não é um fenômeno individual, mas resultado de uma lógica organizacional que naturaliza a exploração e transfere ao trabalhador os custos físicos e psíquicos do processo produtivo, exigindo respostas interdisciplinares e estruturais para sua superação.

Os relatórios analisados revelam um quadro preocupante de adoecimento mental entre os trabalhadores, evidenciado por sintomas como ansiedade, depressão, síndrome de burnout e, em casos mais graves, ideação suicida, além de manifestações físicas diretamente relacionadas ao estresse. Tais impactos comprometem de forma significativa a saúde e a qualidade de vida dos indivíduos.

Além disso, os efeitos não se restringem à esfera individual, alcançando também a dimensão social do trabalhador, com prejuízos nas relações familiares, isolamento

social e dificuldades de reinserção no mercado de trabalho. Observa-se, ao longo dos anos, um agravamento progressivo desses impactos, com maior intensificação no ano de 2026.

Nesse contexto, evidencia-se que a precarização das condições de trabalho se configura como um fator estruturante do assédio moral, manifestando-se por meio da sobrecarga de tarefas, imposição de metas abusivas e ausência de garantias trabalhistas. Tais condições contribuem para a formação de um ambiente organizacional propício à ocorrência de práticas abusivas.

A análise integrada dos dados referentes aos anos de 2024, 2025 e 2026 demonstra uma evolução progressiva desse fenômeno, que passa de práticas indiretas para formas mais explícitas de violência psicológica. Desse modo, conclui-se que o assédio moral não se trata de um evento isolado, mas sim de uma consequência de um modelo organizacional que prioriza a produtividade em detrimento da dignidade do trabalhador.

5.5.2 Setores econômicos mais afetados na bibliografia

Os setores que apresentam maior incidência de assédio moral, conforme relatórios analisados, concentram-se especialmente no telemarketing, setor público, educação, comércio, indústria e serviços. Esses segmentos são, em geral, caracterizados por intensa pressão por produtividade e por estruturas hierárquicas rígidas, fatores que favorecem a ocorrência de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, observa-se que ambientes organizacionais marcados por elevado controle, metas rigorosas e constante cobrança por resultados tendem a apresentar maior incidência de adoecimento psíquico entre os trabalhadores. Há, portanto, uma relação direta entre a forma de organização do trabalho e o sofrimento mental, sobretudo em atividades repetitivas, com baixa autonomia e reduzido reconhecimento profissional.

Além dos impactos individuais, o assédio moral também produz efeitos significativos no âmbito organizacional. Conforme destaca Freitas (2007), trata-se de uma fonte silenciosa de prejuízos para as empresas. Entre os principais efeitos, destacam-se o aumento dos afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, a elevação dos custos operacionais, o crescimento dos índices de absenteísmo e a rotatividade de pessoal. Essas consequências implicam, ainda, custos adicionais com reposição de trabalhadores, perdas materiais decorrentes da falta de concentração e redução da produtividade, em razão da deterioração do clima organizacional e da autoestima dos grupos de trabalho (Bradaschia, 2007; Rodrigues; Freitas, 2014; Matos, 2016; Amaral; Mendes, 2017).

Essa realidade está diretamente relacionada às transformações nas formas de gestão do trabalho no contexto do capitalismo contemporâneo. A crescente pressão do mercado tem levado à adoção de modelos organizacionais pautados na intensificação da produtividade e na maximização do desempenho da força de trabalho. Nesse sentido, Barreto e Heloani (2015) apontam que tais modelos ampliam o nível de exigência imposto aos trabalhadores, tornando-os mais competitivos e produtivos, ao mesmo tempo em que reduzem custos para as empresas.

A redução de custos manifesta-se, entre outros aspectos, por meio da terceirização, da precarização das condições de trabalho, dos baixos salários e da ampliação das jornadas laborais. Tais transformações impactam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e contribuem para o agravamento das condições de trabalho. Conforme apontam Barreto (2000) e Santos, Guimarães-Iosif e Chaves (2018), as novas formas de organização da produção têm resultado em diversos prejuízos sociais, como a fragilização de direitos trabalhistas, o crescimento do setor informal, o aumento do subemprego, do desemprego e da desigualdade social.

Além disso, essas mudanças exigem dos trabalhadores um perfil cada vez mais competitivo, multifuncional, flexível e permanentemente disponível, o que ultrapassa o campo profissional e interfere na própria subjetividade dos indivíduos (Barreto, 2000; Bosi, 2011; Barreto; Heloani, 2015). Esse cenário contribui para a intensificação do sofrimento psíquico e para a ampliação das práticas de assédio moral, evidenciando a necessidade de uma análise crítica das formas contemporâneas de organização do trabalho.

6. CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou que o adoecimento mental relacionado ao trabalho, especialmente quando decorrente de práticas de assédio moral, não pode ser compreendido como evento isolado ou meramente individual, mas sim como manifestação concreta das contradições presentes nas relações de trabalho na sociabilidade capitalista contemporânea. Ao longo do estudo, verificou-se que a intensificação da produtividade, a flexibilização de direitos, a precarização das condições laborais e a fragilização dos mecanismos de proteção social contribuem diretamente para a produção de ambientes de trabalho prejudiciais à saúde, marcados pela violência psicológica, pela insegurança e pela desumanização do trabalhador.

Nesse contexto, a pesquisa evidenciou que o assédio moral se apresenta como uma das expressões mais graves da degradação das relações laborais, atingindo não apenas a dignidade do trabalhador, mas também sua saúde psíquica, sua identidade profissional e sua própria inserção social. Os casos analisados revelam que as condutas abusivas reiteradas, como humilhações, cobranças excessivas, metas inalcançáveis, isolamento e perseguições, estão profundamente relacionadas à lógica organizacional de determinados ambientes de trabalho, nos quais a pressão por desempenho se sobrepõe à preservação da saúde e da dignidade humana.

A atualização normativa promovida pela NR-01, com a ampliação da noção de riscos ocupacionais e a incorporação dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, representa avanço importante no plano jurídico-normativo, sobretudo por reconhecer que a saúde do trabalhador não se limita à dimensão física, mas abrange também o sofrimento mental decorrente da organização do trabalho. Contudo, a análise desenvolvida permitiu concluir que esse avanço, por si só, não assegura a efetiva proteção da saúde mental no ambiente laboral, uma vez que sua concretização depende da fiscalização estatal, da responsabilização dos empregadores e da transformação das práticas institucionais que naturalizam a violência no trabalho.

É nesse ponto que o Projeto Caminhos do Trabalho assume centralidade na presente pesquisa. Mais do que simples campo empírico de observação, o projeto se revelou como instrumento fundamental de acolhimento, escuta qualificada, produção de conhecimento e intervenção interdisciplinar sobre os processos de adoecimento laboral. A partir da atuação conjunta entre Psicologia, Direito, Medicina e Serviço Social, o projeto possibilita não apenas a identificação de casos concretos de sofrimento psíquico

relacionado ao trabalho, mas também a compreensão de padrões estruturais que se repetem em diferentes setores econômicos e formas de organização produtiva. Sua atuação demonstra, portanto, a importância da extensão universitária como espaço de articulação entre conhecimento acadêmico e realidade social.

Os dados e relatos analisados a partir do Projeto Caminhos do Trabalho evidenciaram que os trabalhadores acolhidos apresentam, em sua maioria, quadros de adoecimento mental associados a contextos de assédio moral, precarização e violação de direitos trabalhistas e previdenciários. Além disso, a experiência do projeto revelou que muitos desses trabalhadores chegam ao atendimento após terem suas dores invisibilizadas pelas empresas, desacreditadas institucionalmente ou tratadas apenas como questões individuais, sem o devido reconhecimento do nexo entre sofrimento psíquico e condições de trabalho. Nesse sentido, o projeto exerce relevante função social ao romper com essa invisibilidade, ao registrar essas experiências e ao oferecer suporte técnico e humano a trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Ao analisar os prontuários observa-se, de forma consistente, a inter-relação entre agravos físicos e psíquicos, demonstrando que o sofrimento no trabalho possui natureza multifatorial e cumulativa, sendo frequentemente agravado pela ausência de medidas preventivas, pela negligência institucional e pela dificuldade de reconhecimento formal do nexo entre trabalho e adoecimento. Esse cenário evidencia uma dinâmica de invisibilização dos riscos ocupacionais, na qual os danos à saúde do trabalhador são, em grande medida, naturalizados ou desconsiderados pelos mecanismos institucionais de proteção.

A persistência da subnotificação, a fragilidade no reconhecimento administrativo dos direitos e a recorrente necessidade de judicialização indicam a insuficiência das respostas institucionais frente à complexidade do fenômeno, reforçando a existência de uma lacuna entre a previsão normativa de proteção à saúde do trabalhador e sua efetiva concretização. Paralelamente, os dados demonstram que o adoecimento ultrapassa a dimensão individual, produzindo impactos sociais relevantes, com repercussões na vida familiar, nas relações sociais e na capacidade de permanência ou reinserção no mercado de trabalho.

Ademais, o Projeto Caminhos do Trabalho mostrou-se essencial para evidenciar que o adoecimento laboral não decorre apenas de fatores subjetivos ou individuais, mas está inserido em uma dinâmica estrutural de organização do trabalho que favorece a sobrecarga, a submissão, a instabilidade e a violência simbólica. Sua contribuição,

portanto, ultrapassa o atendimento individualizado, na medida em que possibilita a construção de um diagnóstico coletivo das formas contemporâneas de exploração e sofrimento no trabalho, colaborando para o fortalecimento do debate acadêmico, jurídico e político sobre a saúde do trabalhador.

Dessa forma, conclui-se que a hipótese da pesquisa foi confirmada: embora a inclusão dos riscos psicossociais na NR-01 represente avanço relevante, sua efetividade depende da articulação entre norma, fiscalização, atuação institucional e transformação concreta das práticas organizacionais. Nesse processo, iniciativas como o Projeto Caminhos do Trabalho são indispensáveis, pois materializam, no plano prático, uma resposta interdisciplinar e socialmente comprometida com a defesa da saúde mental, da dignidade humana e da efetivação dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Por fim, a presente pesquisa reafirma que enfrentar o assédio moral e o adoecimento mental no trabalho exige mais do que reconhecimento jurídico formal: exige compromisso político, intervenção institucional e produção contínua de conhecimento crítico sobre as relações laborais. Nesse cenário, o Projeto Caminhos do Trabalho se destaca como experiência concreta de resistência à invisibilização do sofrimento dos trabalhadores, contribuindo para a construção de práticas mais humanas, inclusivas e comprometidas com a justiça social no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Norma. **Lukács: ontologia e alienação**. São Paulo: Instituto Lukács, 2014.

AMARAL, Graziele Alves; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Readaptação profissional de professores como uma promessa que não se cumpre: uma análise da produção científica brasileira**. Educação em Revista, Marília, v. 18, n. 2, p. 105-120, dez. 2017. Disponível em:http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/educacaoemrevista/article/view/7417.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional**. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção.** 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em:http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2.

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

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação**. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior.** Resolução nº 7, de 18 de dezembro de 2018. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 19 dez. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).** Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Brasília, DF, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília: MTE, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

COLNAGO, L. M. R. **A importância da Norma Regulamentar n.º 1 para o gerenciamento dos riscos ocupacionais no Brasil. Revista Trabalho**, Direito e Justiça, v. 3, n. 3, 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais**. São Paulo: RT, 1998.

FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 2007.

HIRIGOYEN, Marie France**. Harcelement Moral: La violence perverse au quotidien.** Ed. Bertrand, 2000.

KAFKA, Franz. **A metamorfose**. Rio de Janeiro: Antofágica, 2019.

LIMA, Sara Izabeliza Moreira. **Saúde do trabalhador e capitalismo dependente**. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 2025.

LUCCA, S. R. de; SILVA-JUNIOR, J. S.; BANDINI, M. **Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho**. Revista Brasileira de Medicina, 2025.

MATOS, Paula Adriana Lima de. **O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso**. 2016.

NASCIMENTO, C. et al. **Avaliação de riscos em pet shop.** Revista de Engenharia e Pesquisa Aplicada, 2025.

NAVARRO, Vera Lucia. **Precarização do trabalho e saúde do trabalhador**. Revista Coletiva, 2016.

NEVES, Bruno Miranda; PARANHOS, Michelle; SILVA, Simone. **A desumanização do trabalho.** Revista Trabalho Necessário, 2008.

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral nas instituições de ensino superior**. Cadernos EBAPE.BR, 2014.

ROSADO, Eduardo Galvão; SILVA, Paula Guimarães. **NR-1 e os riscos psicossociais**. 2026.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Saúde mental relacionada ao trabalho**. Revista Trabalho e Saúde Mental, 2020.