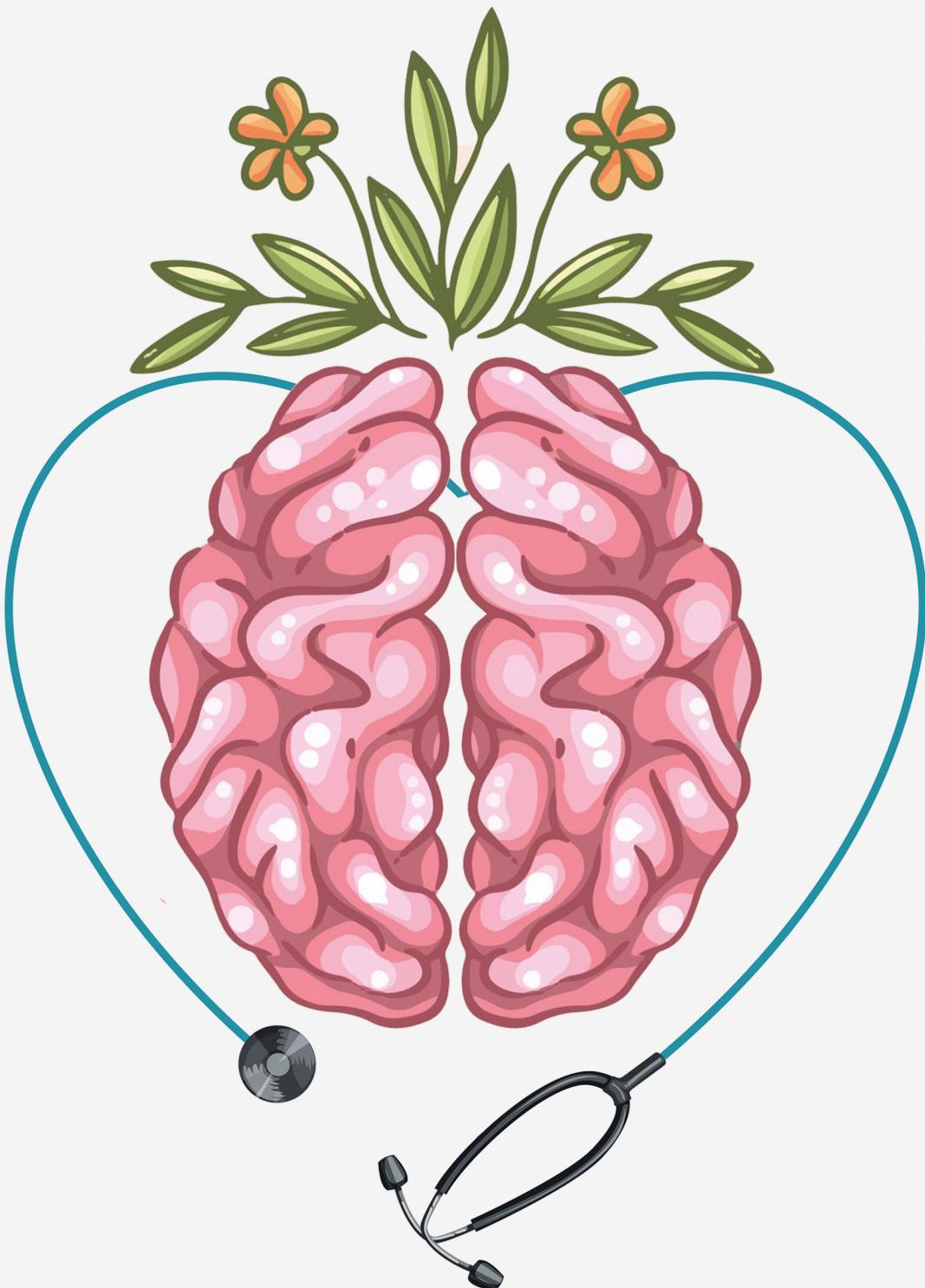


REVISTA ELETRÔNICA



NR-1 E A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região
V.14 - n.147-Outubro/25

**REVISTA ELETRÔNICA
DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DO PARANÁ**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catalogação: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011) . - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV – 2025 – n.147

EDITORIAL

A edição desse mês trata da NR-1 e a saúde mental no trabalho.

Juliano de Trotta, Sabrina Mataruco, Arthur Eiti Matsunaga, Enzo Grobério Pinto e Nicole Beatrix Sanches realizam uma análise do perfil sociodemográfico-epidemiológico e dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho de uma empresa de grande porte do setor de produtos cerâmicos do Paraná.

Reinaldo da Silva Thomé busca compreender as causas, consequências e estratégias de enfrentamento da síndrome de Burnout, destacando sua prevalência e impacto na qualidade de vida dos trabalhadores.

Bárbara Letícia Almeida Meneses analisa os efeitos dessa norma em três níveis (micro, meso e macro), utilizando análise documental, estudo de caso e revisão de literatura.

Heloísa Helena Silva Pancotti e Luiz Gustavo Boiam Pancotti examinam o adoecimento mental da classe trabalhadora no contexto do capitalismo contemporâneo, analisando seus impactos sobre a Previdência Social e as recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).

Marlene Maria Souza Nunes e Mariana Sarro Pereira de Oliveira buscam identificar as ações necessárias à efetiva promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Dalila Viana Oliveira, Jordânia Ferreira Macedo, Roberta Almeida Eliote Lauar e Thiago Soares Ribeiro investigam as contribuições da Psicologia na prevenção e promoção da saúde mental em organizações, considerando as atualizações normativas.

Como artigos especiais, Elthon José Gusmão da Costa analisa o comportamento contratual dos atletas de esportes de combate à luz da economia comportamental, com base nas teorias de Daniel Kahneman, Richard Thaler e Cass Sunstein.

Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisam o direito social como mecanismo protetivo destinado aos indivíduos que se encontram em situação de vulnerabilidade, em outros termos, daquelas pessoas que são caracterizadas como hipossuficientes, que possuem recursos limitados, geralmente de ordem financeira.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 8 Influência dos fatores psicossociais ocupacionais na saúde mental dos trabalhadores - Juliano de Trottta Sabrina Mataruco, Arthur Eiti Matsunaga, Enzo Grobério Pinto e Nicole Beatrix Sanches
- 29 A síndrome de burnout e a gestão de riscos ocupacionais: uma análise da NR-01 - Reinaldo da Silva Thomé
- 41 Nova NR-1 e o Impacto Multinível das Exigências Legais sobre Saúde Mental nas Empresas Brasileiras: Da Conformidade à Cultura de Cuidado -Bárbara Letícia Almeida Meneses
- 56 O adoecimento mental da classe trabalhadora, impactos sobre a Previdência Social e a última atualização da NR-01 - Heloísa Helena Silva Pancotti e Luiz Gustavo Boiam Pancotti
- 76 A importância da minimização dos impactos do ambiente de trabalho à saúde mental do trabalhador - Marlene Maria Souza Nunes e Mariana Sarro Pereira de Oliveira
- 98 Saúde mental a partir das atualizações da NR-1: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho - Dalila Viana Oliveira, Jordânia Ferreira Macedo, Roberta Almeida Eliote Lauar e Thiago Soares Ribeiro

Artigos especiais

- 117 "Um Problema para o Homer do Futuro": a ilusão do "contrato dos sonhos" nos esportes de combate - Elthon José Gusmão da Costa
- 125 Trabalho, Constituição e Responsabilidade Social: o empregador como agente de transformação da ordem econômica e da dignidade humana - Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

Notícias

- | | |
|------------|--|
| 137 | "Brasil não está preparado para a NR-1", diz especialista britânico |
| 140 | Desafios das empresas na adequação à NR-1 sobre saúde mental |
| 142 | Afastamentos por transtornos mentais crescem 66% e desafiam empresas brasileiras |

INFLUÊNCIA DOS FATORES PSICOSSOCIAIS OCUPACIONAIS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Influence of occupational psychosocial factors on workers' mental health

**Juliano de Trotta
Sabrina Mataruco
Arthur Eiti Matsunaga
Enzo Grobério Pinto
Nicole Beatrix Sanches**

RESUMO

Introdução: A gestão de saúde dos trabalhadores de uma empresa vai além dos preceitos básicos da legalidade das Normas Regulamentadoras. Com as novas normas os temas ligados à saúde mental dos trabalhadores voltaram a ter evidência da saúde ocupacional, recentemente a nova atualização da NR-1 de 2024, trouxe a obrigatoriedade de inclusão dos fatores psicossociais relacionado ao trabalho na gestão de riscos ocupacionais da empresa. Objetivos: O objetivo deste estudo é a análise do perfil sociodemográfico-epidemiológico e dos fatores psicossociais

Juliano de Trotta
Doutor em Medicina Interna. Pós-doutor em Saúde Pública. Universidade Federal do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil E-mail: 215206a@gmail.com

Sabrina Mataruco
Graduanda em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil
E-mail: sabrinamataruco@hotmail.com

Arthur Eiti Matsunaga
Graduando em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil
E-mail: arthur8matsunaga@gmail.com

Enzo Grobério Pinto
Graduando em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Endereço: Curitiba – Paraná, Brasil
E-mail: groberio_enzo@hotmail.com

Nicole Beatrix Sanches
Graduanda em Medicina. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba – Paraná, Brasil
E-mail: nicolebsanches@gmail.com

relacionados ao trabalho de uma empresa de grande porte do setor de produtos cerâmicos do Paraná. Metodologia: A pesquisa é transversal, exploratória, descritiva, tipo narrativa, com uso de formulário próprio associado ao formulário HSE-it e dos conceitos da curva de Bradley respondidos pelos 570 empregados diretos da empresa. Os dados foram analisados por estatística descritiva e valor-p de relevância significativa. Resultados: A maioria dos trabalhadores respondentes consideram a condição de saúde como boa ou ótima 472 (84,56%), a percepção de estado geral da saúde ficou com uma nota de 7,89. Os resultados do formulário do HSE-it, demonstrou que os principais fatores de estresse no trabalho referidos pelos 570 participantes foram: (1º) "controle" com 20,23; (2º) "apoio da chefia" com 15,40 e em (3º) "demanda" com 13,04. Conclusão: Percebe-se que os fatores positivos, que podem ser considerados como protetivos e de satisfação na realização do trabalho compõe a percepção dos 66,50% dos respondentes e foram preponderantes sobre os fatores negativos, estressores do local de trabalho com 12,05%.

Palavras-chave: estresse relacionado ao trabalho, fatores psicossociais, qualidade de vida, saúde mental.

ABSTRACT

Introduction: The health management of a company's workers goes beyond the basic precepts of the legality of the Regulatory Standards. With the new standards, issues related to the mental health of workers have once again gained prominence in occupational health. Recently, the new update of NR-1 of 2024 brought the mandatory inclusion of psychosocial factors related to work in the management of occupational risks of the company. Objectives: The objective of this study is to analyze the sociodemographic-epidemiological profile and psychosocial factors related to the work of a large company in the ceramic products sector in Paraná. Methodology: The research is cross-sectional, exploratory, descriptive, narrative type, using a specific form associated with the HSE-it form and the concepts of the Bradley curve answered by the 570 direct employees of the company. The data were analyzed using descriptive statistics and p-value of significant relevance. Results: Most of the workers who responded considered their health condition to be good or excellent, 472 (84.56%), and their perception of general health status was given a score of 7.89. The results of the HSE-it form showed that the main stress factors at work reported by the 570 participants were: (1st) "control" with 20.23; (2nd) "management support" with 15.40 and (3rd) "demand" with 13.04. Conclusion: It was noted that the positive factors, which can be considered as protective and satisfying in the performance of work, make up

the perception of 66.50% of the respondents and were preponderant over the negative factors, workplace stressors with 12.05%.

Keywords: work-related stress, psychosocial factors, quality of life, mental health.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saúde do trabalhador compreende uma dimensão da saúde pública que deve se atentar à saúde de forma integral e não apenas às doenças ocupacionais. (OIT, 2006). Nesse mesmo sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS), desde 1948, define saúde como “o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de enfermidade” (WHO, 2010). A saúde ultrapassa a integridade física e demanda uma atenção holística sobre todos os possíveis agentes estressores que atuam sobre o indivíduo. O conceito de saúde do trabalhador diz respeito ao conjunto de ações no âmbito da saúde que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção da integridade física e mental dos trabalhadores, os quais estão submetidos aos riscos e agravos provenientes das condições de trabalho (Horcades; Vilela, 2023). É de obrigação dos empregadores garantir um trabalho seguro e sadio, buscando o bem-estar, fornecendo um ambiente propício para o ofício laboral e prevenindo os trabalhadores de doenças e acidentes de trabalho. Essas obrigações são impostas por meio de normas regulamentadoras (NR), as quais consistem em direitos e deveres tanto para empregadores quanto para trabalhadores. As Normas Regulamentadoras são um conjunto de normativos que buscam garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, através da imposição de obrigações, direitos e deveres a empregadores e trabalhadores. (NR, [s.d.])

A NR-1 é uma norma regulamentadora que centraliza a discussão sobre as disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. A versão atualizada dessa norma, sancionada em 2022, trouxe alteração em seu nome, passando a se chamar “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”. A principal mudança, portanto, foi a inclusão do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, chamada de GRO. É imprescindível destacar que o GRO não é um documento fixo, mas sim um planejamento estratégico que contempla várias ações para a prevenção de acidentes. Diante disso, as empresas precisam desenvolver o seu próprio Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), analisando o ambiente de trabalho e definindo estratégias para evitar riscos de trabalho, independentemente de sua natureza e origem. (NR-1, [s.d.])

A Organização Internacional do Trabalho, em 1986, definiu os fatores

psicossociais do trabalho (FPST) como sendo as percepções e relações subjetivas dos trabalhadores acerca do ambiente e conteúdo do trabalho, e em como essa interação pode influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação pessoal. (Watanabe, 2015) Embora não haja um consenso a respeito do termo “fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT)”, e a origem desses fatores, segundo Fischer, seja complexa, de uma maneira geral os riscos psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores. Nesse sentido, os FPST atuam tanto como fatores de proteção quanto de risco à saúde do trabalhador, conforme natureza e características das interações entre as condições do ambiente ocupacional e os fatores humanos (Fischer, 2012; Souza, 2010).

Uma grande parcela das demandas de adoecimentos em diversas áreas ocupacionais é referente a fatores de riscos psicossociais, evidenciado por dados da previdência social que indicam os transtornos mentais como a terceira principal causa de afastamento entre os trabalhadores segurados brasileiros (Brasil, 2017). Além disso, vale ressaltar que muitas dessas condições, desencadeadas ou agravadas pelo ambiente de trabalho, poderiam ser prevenidas (De Lucca, 2024).

A ferramenta de HSE-IT (Indicator Tool) foi elaborada pelo *Health and Safety Executive (HSE)*, com 35 assertivas, avaliadas pela escala de Likert, que estima o comportamento e as percepções dos trabalhadores acerca do estresse relacionado ao trabalho, desta maneira é possível identificar os fatores laborais que impactam na saúde mental dos trabalhadores.

Este estudo tem por objetivo principal, analisar os fatores de risco psicossociais presentes em uma grande empresa do ramo de cerâmica da região metropolitana de Curitiba, secundariamente, conhecer os fatores sociodemográfico e correlacionar com as variáveis sobre saúde e satisfação no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Estresse

Um dos primeiros estudiosos a observar o estresse foi Hans Hugo Bruno Selye, um endocrinologista austríaco, inicialmente (1925) chamou de “Síndrome de Estar Doente”, para posteriormente (1936), intitular de “Síndrome Adaptação Geral” (SAG) ou também conhecido como “Estresse Biológico” (Selye, 1959 apud Nascimento; Domingues, 2022).

Existem várias definições de estresse, Rodrigues (1997, p. 24) conceitua estresse como “uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as

circunstâncias às quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar". Esta percepção do estresse traz não só o aspecto desencadeador do estresse questões internas como: pensamentos, medo, emoções, angústias, frustrações; como também os fatores externos, como: de ordem social ou situações do trabalho. Demonstrando uma visão biopsicossocial do desencadeamento do estresse (Filgueras; Hippert, 1999).

2.2 Estresse ocupacional

As causas de estresse geradas pelo desenvolvimento das atividades laborais são complexas e multifocais, provenientes de fatores de clima organizacional, como: relacionamentos difíceis, comunicação inapropriada, baixa percepção de apoio dos colegas e gerencial, ausência de suporte técnico, falta de autonomia ou alta dependência na realização do trabalho; quanto de situações operacionais: equipamentos inadequados ou obsoletos, falta de lugares apropriados de descanso, condições insalubres da higiene ocupacional, alta carga física e cognitiva para realização do trabalho e ritmo de trabalho excessivo (Sevilha; Arbach, 2011).

Conhecer os fatores psicossociais que podem ser estressantes no desenvolvimento do trabalho, principalmente pela perspectiva de quem o executa, é fundamental para entendimento das situações laborais que podem ser melhoras e com isso preservar a saúde mental do trabalhador e a produtividade da empresa.

3 METODOLOGIA

O estudo é uma pesquisa é transversal, exploratória, descritiva, tipo narrativa

O presente estudo foi inserido na plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em com CAAE: 82816324.1.0000.0020.

A pesquisa foi desenvolvida a partir de um questionário com 51 perguntas, divididas em cinco sessões: (1) inicialmente com a assinatura do consentimento (TCLE), seguido de perguntas sobre: (2) as condições sociodemográficas, (3) sobre a saúde/doenças dos trabalhadores, (4) uso do método HSE-it sobre os fatores psicossociais relacionado ao trabalho e por fim, (5) com perguntas para entendimento da formatação da curva de Brabley adaptada para a saúde mental.

A participação foi voluntária, submetida no período da última semana de outubro e nas duas primeiras de novembro de 2024, as coletas das informações foram

por meio eletrônico utilizando o software *Google Forms* e por entrevistas individuais durante a jornada de trabalho. Os participantes somaram 570 trabalhadores de duas filiais de uma empresa multinacional do ramo de cerâmica pertencente à região metropolitana, localizadas em Campo Largo (divididos em: fábrica 1, fábrica 2 e prédio central) e São Mateus do Sul (fábrica 3), que se enquadram nos critérios de inclusão: (1) empregados diretos da empresa há pelo menos 3 meses, (2) com idade maior ou igual a 18 anos e que (3) aceitaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos os funcionários terceirizados, menores de 18 anos e os que não consentiram a assinatura do TCLE.

A ferramenta utilizada para extração das informações sobre estresse no trabalho o formulário *Health Safety Executive - Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT), desenvolvido no Reino Unido por Edwards *et al.*, sendo validado e aprovado suas propriedades psicométricas. Com alto índice de consistência interna, coeficiente alfa de Cronbach de 0,772 (Nascimento; Domingues, 2022, p. 9). Usado mundialmente e sua versão brasileira validada por Lucca (2017).

O formulário HSE it baseia-se na aplicação de um questionário quantitativo, mede aspectos ligados à estrutura social e psicológica, podendo ser aplicado para diferentes tipos de trabalho, inclusive para relacioná-lo a algumas formas de adoecimento. É estruturado por 35 itens, distribuídos em 7 dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargos e mudanças. Cada item possibilita que seja assinalada apenas uma resposta entre as cinco alternativas: (0) nunca; (1) raramente; (2) às vezes; (3) frequentemente; e

(4) sempre, de acordo com a frequência daquela situação notada pelo trabalhador nos últimos seis meses.

As respostas obtidas foram analisadas utilizando uma escala do tipo Likert para relacionar o nível de concordância ou discordância para cada pergunta. As categorias “demanda” e “relacionamentos” são avaliadas com pontuação invertida, sendo considerado fatores de estresse no trabalho as respostas notificadas como “frequentemente” e “sempre”. (Lucca, 2017).

As respostas de cada participante foram tabuladas em planilhas de Excel, com cálculos percentuais e estatística descritiva, posteriormente para algumas variáveis modificáveis foi aplicado o teste de significância “valor-p”, o que mitiga a probabilidade das diferenças de valores encontrados nos experimentos seja resultado do acaso ou de erro amostral.

4 RESULTADOS

A empresa é composta de duas unidades em cidades diferentes, uma no município de Campo Largo com 880 funcionários, subdividida em duas fábricas (fábrica 1 e 2) e outra em São Mateus do Sul, com 210 funcionários (fábrica 3). Com um universo possível total de 1290 funcionários foram obtidos 603 respondentes, dos quais três se recusaram a assinar o TCLE; dois são menores de idade e 28 tem menos de três meses de empresa, estes foram excluídos da pesquisa, ficando 570 funcionários efetivos para este estudo.

A primeira parte do formulário, explorou o perfil sociodemográfico, demonstrou que dos 570 respondentes validados, 422 (47,95%) são da unidade de Campo Largo e 148 (36,10%) são de São Mateus do Sul; quanto ao sexo: 414 (72,63%) são masculinos e 156 (27,37%) são femininos; a faixa etária prevalente é dos 26 aos 45 anos de idade, com 354 (59%) dos funcionários, idade média dos funcionários é 37,1 anos; quanto à religião a maioria são católicos 395 (65,83%), seguidos dos Protestantes Evangélicos 126 (21%) e Espíritas 8 (1,33%), com agnósticos 46 (7,67%); no que se refere ao tempo de contratação, 279 (46,5%) tem menos de 5 anos de empresa e somente 87 (14,5%) tem mais de 20 de empresa.

Na segunda parte do formulário, obteve-se informações sobre o estado de saúde dos trabalhadores. Quando solicitados fizessem uma avaliação geral da saúde dando uma nota de 0 a 10, sendo zero (0) uma condição péssima de saúde e dez (10) ótima, a maioria dos trabalhadores respondentes que consideram a condição de saúde como boa ou ótima 472 (84,56%), porém 28 (4,91%) trabalhadores referiram que a saúde estava ruim ou péssima (Tabela 1), a média geral da percepção de estado da saúde ficou em 7,89.

Tabela 1- Relação de doenças por trabalhadores das unidades fabris.

Nota da saúde	Geral		Campo Largo		São Mateus	
NOTA DO ESTADO ATUAL DA SAÚDE	Nº ABSOLUTO	%	Nº ABSOLUTO	%	Nº ABSOLUTO	%
1	5	0,88	5	1,18	0	0,00
2	5	0,88	4	0,95	1	0,68
3	6	1,05	4	0,95	2	1,35
4	12	2,11	8	1,90	4	2,70
5	30	5,26	19	4,50	11	7,43
6	30	5,26	23	5,45	7	4,73
7	100	17,54	78	18,48	22	14,86
8	149	26,14	112	26,54	37	25,00
9	136	23,86	95	22,51	41	27,70
10	97	17,02	74	17,54	23	15,54
Total Geral	570	100	422	100	148	100

Fonte: Os autores, 2024.

Dos 570 respondentes, 250 (43,86%) dos trabalhadores apresentam alguma comorbidade em tratamento atual, sendo 128 (46,72%) apresentam sintomas referentes a doenças musculoesqueléticas, destas, 65 (23,72%) dores em coluna vertebral e 63 (22,99%) dores articulares, conforme tabela 2.

Tabela 2- Relação de doenças por trabalhadores das unidades fabris.

Local / Unidade	Geral		Campo Largo		São Mateus do Sul	
DOENÇAS DA INCEPA	Nº ABS	%	Nº ABS	%	Nº ABS	%
Dores coluna vertebral	65	23,72	44	21,57	21	30,00
Dores musculares ou articulares	63	22,99	41	20,10	22	31,43
Transtorno Mental	44	16,06	35	17,16	9	12,86
HAS	25	9,12	23	11,27	2	2,86
Dislipidemia	22	8,03	19	9,31	3	4,29
DM	10	3,65	8	3,92	2	2,86
Problemas tireoide	4	1,46	3	1,47	1	1,43
Doença respiratória	19	6,93	16	7,84	3	4,29
Câncer	4	1,46	4	1,96	0	0,00
Doenças neurológicas	8	2,92	5	2,45	3	4,29
Doenças renais	5	1,82	2	0,98	3	4,29
Renite	3	1,09	2	0,98	1	1,43
Doenças do ap. digestório	1	0,36	1	0,49	0	0,00
Trombose	1	0,36	1	0,49	0	0,00
Total	274	100	204	100	70	100

Fonte: Os autores, 2024.

A terceira parte da pesquisa traz informações sobre os fatores psicossociais relacionadas ao trabalho nesta indústria de porcelanato, informações provindas pelo formulário HSE it divide o entendimento em sete dimensões distintas. Que pode ser interpretado tanto em forma de risco de desenvolvimento de estresse no trabalho com perda de saúde mental, quanto pode retratar um ponto positivo de apoio na rotina do trabalho.

A dimensão “Demanda” que corresponde a percepção que os trabalhadores têm sobre as exigências de tempo referente a realização do trabalho e a possibilidade de pausas. Este quesito demonstra que 595 (13,04%) das respostas (como: sempre ou frequentemente) referem sobrecarga de atividades, com percepção de pouco tempo

para execução do serviço, conforme tabela 3. Por outro lado, a dimensão “demanda” obteve 2403 (58,07%) respostas como fator positivo psicossocial (Tabela 3).

Tabela 3- Resultados das respostas pontuadas como risco de estresse da dimensão “Demanda” dos fatores

DIMENSÃO DEMANDA 1 (respostas: sempre ou frequentemente) AB	Nº S	%	CLG	%	SMS	%
1º Devo trabalhar muito intensamente?	166	27,90	119	28,47	47	26,40
2º Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez? Eu não faço algumas tarefas porque tenho	135	22,69	94	22,49	42	23,60
3º muita coisa para fazer.	70	11,76	50	11,96	21	11,80
4º Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes. As exigências de trabalho feitas por colegas	66	11,09	49	11,72	16	8,99
5º e supervisores são difíceis de combinar?	62	10,42	39	9,33	23	12,92
6º As pausas temporárias são impossíveis de cumprir?	47	7,90	35	8,37	12	6,74
7º Tenho prazos inatingíveis (é difícil cumprir os prazos que me dão no meu trabalho...)?	34	5,71	21	5,02	13	7,30
8º Recebo pressão para trabalhar em outro horário?	15	2,52	11	2,63	4	2,25
RESULTADO "DEMANDA"	595	100	418	100	178	100

psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

Fonte: Os autores, 2024.

Com relação à dimensão “controle”, definida como a autonomia que o trabalhador percebe no desenvolvimento das atividades, poder de decisão. Nesta dimensão os quesitos que representam risco de estresse (que responderam: nunca ou raramente), são: a falta de flexibilidade com os horários 191 (27,60%) e a ausência da possibilidade de intervir no ritmo do trabalho 159 (22,98%) (Tabela 4). A dimensão “controle” acumula 692 (20,23%) do risco de estresse ocupacional, sendo que 1728 (50,52%) dos respondentes demonstram como fator irrelevante.

Tabela 4- Resultados da dimensão “Controle” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

2 DIMENSÃO CONTROLE	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º O meu horário de trabalho pode ser flexível? Consideraram a minha opinião sobre a velocidade	191	27,60	135	27,78	56	27,18
2º do meu trabalho?	159	22,98	117	24,07	42	20,39

Tenho liberdade de escolha para decidir o que						
3º fazer	117	16,91	82	16,87	35	16,99
no meu trabalho?						
4º Posso decidir quando fazer uma pausa?	88	12,72	56	11,52	32	15,53
5º Tenho liberdade de escolha de como fazer meu						
trabalho?	69	9,97	49	10,08	20	9,71
6º Minhas sugestões são consideradas sobre como						
fazer o meu trabalho?	68	9,83	47	9,67	21	10,19
RESULTADO "CONTROLE"	692	100	486	100	206	100

Fonte: Os autores, 2024.

Quanto a dimensão “relacionamentos”, diz respeito aos conflitos comportamentais com que podem existir entre os colegas de trabalho. Os valores encontrados que podem gerar percepção de estresse nesta dimensão são representados pelos que responderam “sempre” e “frequentemente”, sinalizado pela percepção que existem relações tensas 75 (43,86%) e conflitos entre os colegas de trabalho, 42 (24,56%) das respostas, porém representam 171 (7,5%) do total e em contrapartida, 1613 (70,74%) relatam que esta dimensão não afeta o risco psicossocial relacionado ao trabalho (Tabela 5).

Tabela 5- Resultados da dimensão “Relacionamento” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

3 DIMENSÃO RELACIONAMENTO	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º As relações no trabalho são tensas?	75	43,86	52	46,85	23	38,33
2º Existem conflitos entre os colegas?	42	24,56	24	21,62	18	30,00
3º Falam ou se comportam comigo de forma dura?	30	17,54	19	17,12	11	18,33
4º Sinto que sou perseguido(a) no trabalho?	24	14,04	16	14,41	8	13,33
RESULTADO "RELACIONAMENTO"	171	100	111	100	60	100

Fonte: Os autores, 2024.

A dimensão “cargo” demonstra a adequação do trabalhador às exigências da função, o quanto comprehende a execução do trabalho e se sabe as responsabilidades do cargo. Neste quesito a percepção de estresse foi igual em duas situações. A primeira, 36 (28,35%) dos trabalhadores referiram que os objetivos e metas não estão claras para eles e o mesmo contingente 36 (28,35%) referem que existe falta de clareza no que se espera do serviço prestado. A dimensão “cargo” acarreta 127 (4,45%) para percepção de estresse no trabalho, sendo que 2486 (87,22%) não entendem este quesito como fator relevante psicossocial (Tabela 6).

Tabela 6- Resultados da dimensão “Cargo” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

4 DIMENSÃO CARGO	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim?	36	28,35	28	29,47	8	25,00
2º Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho?	36	28,35	26	27,37	10	31,25
3º Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa.	32	25,20	25	26,32	7	21,88
4º Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades?	21	16,54	14	14,74	7	21,88
5º Eu sei como fazer o meu trabalho.	2	1,57	2	2,11	0	0,00
RESULTADO "CARGO"	127	100	95	100	32	100

Fonte: Os autores, 2024.

Entende-se pela dimensão psicossocial chamada de “mudanças”, a forma como o trabalhador percebe que é envolvido e comunicado nas alterações organizacionais pela empresa e o quanto se sente com liberdade de esclarecer dúvidas e discutir a respeito destas decisões. Cerca de 192 (11,22%) trabalhadores entendem esta dimensão como fonte de estresse, destes, mais da metade 98 (51,04%) referem que o motivo principal é porque não são consultados sobre alterações organizacionais, por outro lado, 1222 (71,46%) não se sentem impactados por esta dimensão (Tabela 7).

Tabela 7- Resultados da dimensão “Mudanças” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

5 DIMENSÃO MUDANÇAS	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho?	98	51,04	71	52,59	27	47,37
2º Tenho oportunidade para pedir explicações ao meu superior imediato sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho?	70	36,46	47	34,81	23	40,35
3º Quando há mudanças, faço meu trabalho com o mesmo carinho?	24	12,50	17	12,59	7	12,28
RESULTADO "MUDANÇAS"	192	100	135	100	57	100

Fonte: Os autores, 2024.

O apoio de liderança impacta no risco psicossocial de desenvolvimento de estresse no trabalho quando existe pouco apoio da chefia para a solução de problemas rotineiros do trabalho, falta de estímulo para desenvolvimento pessoal do trabalhador, falta de confiança do trabalhador na liderança. Cerca de 439 (15,40%) referem que esta

dimensão é fonte de estresse no trabalho e destes, 173 (39,41%) relataram que têm suportado trabalhos emocionalmente exigentes, 1866 (65,47%) trabalhadores não interpretaram está o apoio de liderança como fator estressor no trabalho (Tabela 8).

Tabela 8- Resultados da dimensão “Apoio Gerencial” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

6	DIMENSÃO APOIO GERENCIAL	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º	Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes?	173	39,41	129	42,72	44	32,12
2º	Meu Líder (ou superior imediato) me incentiva no trabalho?	91	20,73	56	18,54	35	25,55
3º	Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu superior imediato?	72	16,40	50	16,56	22	16,06
4º	Posso confiar no meu superior imediato quando eu tiver problemas no trabalho?	58	13,21	40	13,25	18	13,14
5º	Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que faço.	45	10,25	27	8,94	18	13,14
RESULTADO “APOIO GERENCIAL”		439	100	302	100	137	100

Fonte: Os autores, 2024.

As relações sociais com os colegas de trabalho sempre é uma fonte de conflito. Este estudo demonstrou que 187 (8,20%) trabalhadores sentem baixo apoio social no ambiente de trabalho dos colegas, destes 82 (43,85%) relataram que tem dificuldades de conversar com os colegas sobre problemas relacionados ao trabalho. Em contrapartida, 1704 (74,73%) vêm seus colegas de trabalho como fonte de apoio (Tabela 9).

Tabela 9- Resultados da dimensão “Apoio dos Colegas” dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

7	DIMENSÃO APOIO DOS COLEGAS	Nº ABS	%	CLG	%	SMS	%
1º	Os meus colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho?	82	43,85	61		21	39,62
2º	Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com a ajuda dos colegas?	42	22,46	29		13	24,53
3º	Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso?	38	20,32	27		11	20,75
4º	No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço?	25	13,37	17		8	15,09

RESULTADO “APOIO COLEGAS”	187	100	134	53	100
----------------------------------	------------	------------	------------	-----------	------------

Fonte: Os autores, 2024.

Os resultados gerais das dimensões dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, demonstrou que os principais fatores de estresse no trabalho referidos pelos 570 participantes foram: (1º) controle com 20,23%, (2º) apoio da chefia com 15,40%, (3º) demanda com 13,04%, (4º) mudanças com 11,22%, (5º) apoio dos colegas 8,2%, (6º) relacionamento (7,5%) e por último, (7º) cargo/função (4,45%). Por outro lado, os trabalhadores assinalaram como menor estresse no trabalho as dimensões: (1º) cargo/função com 87,22%, (2º) mudanças com 71,46% e (3º) relacionamento com 70,74% (Quadro 1).

Quadro 1- Resultados gerais das sete dimensões dos fatores (negativos e positivos) psicossociais relacionados ao trabalho por fábrica.

RESUMO DAS DIMENSÕES	Nº TOTAL RESPOSTAS POSSÍVEIS	**FONTE DE ESTRESSE NO TRABALHO						*** FATORES POSITIVOS		
		TODAS AS FÁBRICAS		TESTE SIGNIF (95%)	CAMPO LARGO		SÃO MATEUS DO SUL		TODAS AS FÁBRICAS	
		Nº	%	Valor-p	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1º CONTROLE	3420	692	20,23	P=1,00	486	23,20	206	23,20	1728	50,52
2º APOIO GERENCIAL	2850	439	15,40	P=0,9973	302	18,51	137	18,51	1866	65,47
3º DEMANDA	4560	595	13,05	P=0,9783	417	15,03	178	15,03	2648	58,07
4º MUDANÇAS	1710	192	11,22	P=0,9992	135	12,84	57	12,84	1222	71,46
5º APOIO DE COLEGAS	2280	187	8,2	P=0,8108*	134	8,95	53	8,95	1704	74,73
6º RELACIONAMENTO	2280	171	7,5	p=1,00	111	10,14	60	10,14	1613	70,74
7º CARGO	2850	127	4,46	P=0,0001	95	4,32	32	4,32	2486	87,22
TOTAL	19950	2403	12,05	xxx	1680	11,37	723	13,96	13267	66,50

*Não houve diferença significativa entre as variáveis “Apoio de colegas” e “Relacionamentos” com p=0,81

**Estresse: São os fatores psicossociais contributivos para o desencadeamento de estresse no trabalho

***Positivos: São os apontamentos dos trabalhadores como pontos positivos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Fonte: Os autores, 2024.

Foi perguntado para os funcionários o que mais gera, atualmente, condições para o desencadeamento de estresse na rotina diária. Em primeiro lugar mostrou como mais relevante a condição financeira dos trabalhadores 159 (27,89%), seguido por questões relacionadas ao trabalho 106 (18,06%), seguido de percepção de falta de tempo para fazer as coisas 50 (8,77%) (Tabela 10).

Tabela 10- Resultados gerais das causas de estresse.

FATOR QUE MAIS CAUSA ESTRESSE GERAL	Nº ABS	%
Sua condição financeira	159	27,89
Situações de trabalho	106	18,60
*Situações operacionais na execução do trabalho (falta material, equipamentos defeituosos, adaptações inadequadas...)	6	1,05
*Questões emocionais no trabalho (desmotivação, falta de reconhecimento, medo de não estar fazendo certo, cobrança excessiva, medo constante de demissão, salário defasado, sem perspectiva progressão carreira...)	23	4,04
*Relações sociais com os colegas do trabalho	41	7,19
*Seu chefe	36	6,32
 Falta de tempo para fazer as "coisas"	99	17,37
Seus Familiares ou alguém da sua casa	50	8,77
Os meios tecnológicos (computador, redes sociais, telefone)	36	6,32
Insatisfação com você mesmo	36	6,32
O estado da minha saúde atualmente	31	5,44
Relações sociais ou sua relação com amigos (mas não do Trabalho...)	22	3,86
Solidão	9	1,58
A religião	4	0,70
Nada, sem estresse	18	3,16
Total	570	

Fonte: Os autores, 2024.

Das comorbidades que incidem nesta população trabalhadora 34 (5,96%) referiram que o estresse, depressão ou ansiedade afastaram estes trabalhadores de suas atividades diárias, com maior prevalência de impacto para a fábrica em São Mateus de Sul 10 (6,76%) do que na fábrica de Campo Largo 24 (5,69%) (Tabela 11). Os valores apresentaram relevância estatística com $p=0,3246$. Demostrando que houve mais impacto dos transtornos mentais na fábrica de São Mateus do Sul do que na fábrica de Campo Largo.

Tabela 11- Percepção de incapacidade por perda da saúde mental.

NESTE ÚLTIMO MÊS, O QUANTO QUE O: ESTRESSE, DEPRESSÃO ou ANSIEDADE O IMPEDIU DE MANTER A SUA ROTINA DE VIDA OU O IMPEDIU DE FAZER ALGUMA COISA? (Deixou de ir á algum compromisso, faltou no trabalho, não participou de alguma festa, não teve vontade de sair com amigos e etc).	Geral	Campo Largo	São Mateus		
IMPACTO DA PARTE EMOCINAL NA ROTINA		Nº ABST	%	Nº ABST	%
SEMPRE		4	0,70	4	0,95
FREQUENTEMENTE		30	5,26	20	4,74
ALGUMAS VEZES		139	24,39	116	27,49
RARAMENTE		141	24,74	97	22,99
NUNCA		256	44,91	185	43,84
Total		570	100	422	100
TOTAL da percepção de grande impacto (sempre e freq.)		34	5,96	24	5,69
				10	6,76

Fonte: Os autores, 2024.

Em última análise do compilado dos resultados encontrados pelo formulário HSE it, demonstrou que as fábricas representadas pela empresa deste estudo, possui 2403 pontos de atenção, com 12,04% de possibilidade de risco de estresse ocupacional pelo entendimento dos funcionários respondentes, por outro lado, existiram 13267 pontuações positivas, que podem ser interpretadas com fatores protetivos psicossociais, representados por 66,50% das respostas fornecidas.

A quarta etapa deste estudo traz os conceitos da curva de Bradley para entendimento do protagonismo sobre a saúde mental dos trabalhadores da indústria, divididos no conceito de: instintivo, reativo, intrapessoal e interpessoal. Apesar do lado da curva que mostra maior desenvolvimento emocional no cuidado da saúde mental, ter sido menor percebido pelos trabalhadores somando 281 (49,30%), no teste de significância estatística, obteve $p=0,6822$ (não houve relevância significativa), percebe-se que existe uma faixa importante de maturidade no cuidado da saúde mental individual (Tabela 12).

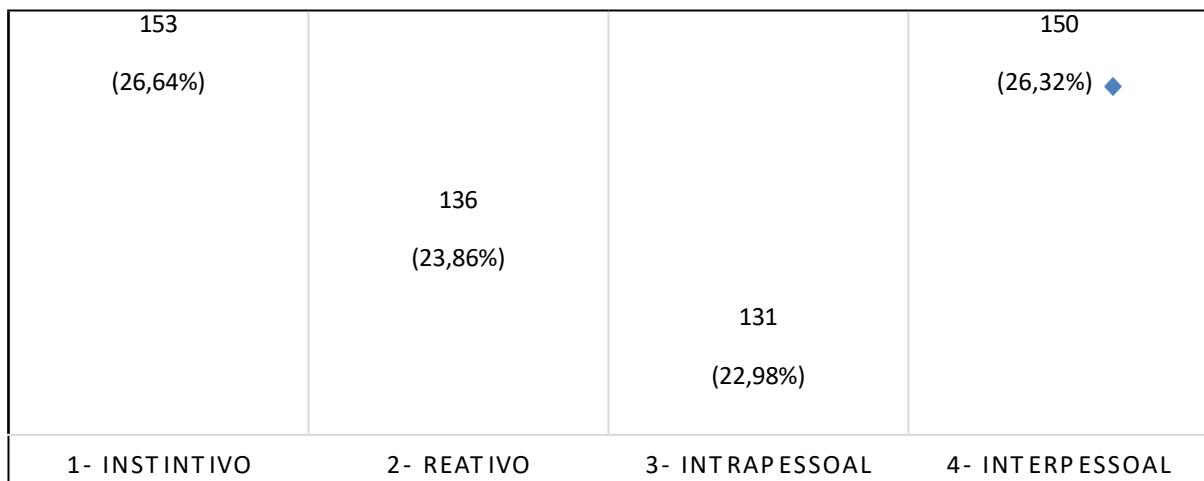
Tabela 12- Grau de percepção de maturidade no cuidado da saúde mental

SIGNIFICADO DA CURVA	Nº GERAL	%	CLG	%	SMS	%
(1) INSTINTIVO	153	26,84	121	28,67	32	21,62
(2) REATIVO	136	23,86	100	23,70	36	24,32
(3) INTRAPESSOAL	131	22,98	88	20,85	43	29,05
(4) INTERPESSOAL	150	26,32	113	26,78	37	25,00
	570	100	422	100	148	100

Fonte: Os autores, 2024.

Com as informações da tabela acima, foi inserido no conceito da curva de Bradley, esta metodologia pelos números encontrados, demostra que existe espaço para construir uma cultura para cuidado da saúde mental dos trabalhadores que seja sustentável e progressiva.

Gráfico 1. Conceito da curva de Bradley para o protagonismo em saúde mental no trabalho.



Fonte: Os autores, 2024.

Os trabalhadores também puderam expressar o grau de “satisfação de estar trabalhando nesta empresa”, fornecendo uma nota de 1 a 10 para a percepção geral que apresentavam no momento da pesquisa (Tabela 13).

Tabela 13- Grau de percepção de maturidade no cuidado da saúde mental

LOCALIZAÇÃO	GERAL		FÁBRICA CAMPO LARGO								FÁBRICA SÃO MATEUS DO SUL				
	GRAU DE SATISFAÇÃO	Nº ABS	%	FÁBRI-CA 1	Nº ABS	%	PRÉDIO CEN-TRAL	Nº ABS	%	FÁBRI-CA 2	Nº ABS	%	FÁBRI-CA 3	Nº ABS	%
1	21	3,68		1	6	3,47	1	2	1,85	1	5	3,60	1	8	5,33
2	12	2,11		2	4	2,31	2	0	0,00	2	7	5,04	2	1	0,67
3	17	2,98		3	5	2,89	3	0	0,00	3	6	4,32	3	6	4,00
4	17	2,98		4	3	1,73	4	2	1,85	4	3	2,16	4	9	6,00
5	33	5,79		5	6	3,47	5	4	3,70	5	7	5,04	5	16	10,67
6	36	6,32		6	5	2,89	6	7	6,48	6	10	7,19	6	14	9,33
7	81	14,21		7	23	13,29	7	16	14,81	7	21	15,11	7	21	14,00
8	132	23,16		8	39	22,54	8	28	25,93	8	35	25,18	8	30	20,00
9	101	17,72		9	37	21,39	9	26	24,07	9	19	13,67	9	19	12,67
10	120	21,05		10	45	26,01	10	23	21,30	10	26	18,71	10	26	17,33
Total Geral	570	100		Total F1	173	100	Total PC	108	100	Total F2	139	100	Total F3	150	100

Fonte: Os autores, 2024.

A grande maioria dos funcionários 434 (76,14%) declararam que seu grau de satisfação era bom ou excelente (Quadro 2).

Quadro 2- Grau de percepção de maturidade no cuidado da saúde mental

LOCALIZAÇÃO		EMPRESA	CAMPO LARGO			SÃO MATEUS DO SUL
CLASSIF. DE SATISFAÇÃO		GERAL	F1	PRED. CENTRAL	F2	F3
1; 2; 3; 4	Péssimo/ruim	67 (11,75%)	18 (10,40%)	4 (3,70%)	21 (15,11%)	24 (16%)
7; 8; 9; 10	Bom/ Excelente	434 (76,14%)	144 (83,24%)	93 (86,11%)	101 (72,66%)	96 (64%)

Fonte: Os autores, 2024.

5 DISCUSSÃO

As interpretações dos dados foram feitas de forma comparativa para fornecerem subsídios no entendimento das áreas de fraqueza que podem impactar no risco de estresse no trabalho e dos pontos fortes dos fatores psicossociais, que podem ser considerados como mecanismos de enfrentamento das adversidades no local de trabalho, proporcionado pela organização de trabalho.

Sobre a nota do estado geral da saúde (como bom ou ótimo) entre os trabalhadores das fábricas de Campo Largo e São Mateus do Sul, ficou respectivamente com: 85,07 contra 83,11, porém não existe diferença de significância estatística (vapor-p de 0,7107). Neste mesmo quesito, 28 (4,91%) dos funcionários destas empresas relataram que no momento da realização da pesquisa a saúde estava ruim ou péssima, e a maior causa de adoecimento foi de etiologia musculoesquelética (coluna vertebral, articulações e músculos...), isso corresponde a 46,72% de todas as doenças relatadas pelos funcionários e em segundo lugar ficou os transtornos mentais, com 16,06%.

Das sete dimensões dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, as questões relacionadas a falta de controle das atividades, foram as que geraram maior percepção de estresse com 692 (20,23%), entende-se existe falta de autonomia no desenvolvimento das atividades rotineiras laborais, supõe-se que o trabalhador percebe que tem não tem poder de decisão sobre o modo de desenvolver o seu próprio trabalho. Em segundo lugar, os relatos foram para a sensação de falta de apoio da liderança 439 (15,40%), ausência de suporte gerencial para a realização do trabalho. Em terceiro, a dimensão demanda configurou com 595 (13,05%), que denota a percepção

de sobrecarga e ritmo de trabalho excessivos na rotina laboral.

Não houve diferença estatisticamente significativa ($p=0,0001$) entre as taxas de estresse entre as fábricas de São Mateus do Sul (13,96) e de Campo Lago (11,37), demonstrando que o estresse afeta igualmente as unidades operacionais.

A tabela 14, demonstra as prevalências das dimensões dos fatores psicossociais do formulário HSE it, causador de estresse ocupacional em setores econômicos diversos, em comparação aos encontrados na empresa que se desenvolveu este estudo.

Tabela 14- Comparação dos resultados do formulário HSE it em diversos setores econômicos com os encontrados neste estudo.

SETOR ECONÔMICO	UNIVERSO (TOTAL)	DIMENSÕES PREVALENTES DE ESTRESSE	FATOR DE ESTRESSE EM %
CALL CENTER	371	CONTROLE COMUNICAÇÃO APOIO DE CHEFIA	63,4 52,9 40,2
BANCOS	240	CONTROLE DEMANDAS RELACIONAMENTO	42,5 41,1 39,3
HOSPITAL	281	CONTROLE COMUNICAÇÃO APOIO DE CHEFIA	36,2 23,9 20,5
INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA	1121	CONTROLE COMUNICAÇÃO APOIO DE CHEFIA	48,0 28,7 23,4
INDÚSTRIA CERAMICA DESTE ESTUDO	570	CONTROLE APOIO DE CHEFIA DEMANDA	20,2 15,4 13,1

Fonte: Lucca e Sobral, 2017. Modificado pelos autores, 2024

O estresse ocupacional nesta indústria de produtos cerâmicos, pode ser considerado baixo (12,05%), em comparação a outros estudos (apesar de serem setores econômicos diferentes), mesmo assim, os dados não devem inibir a necessidade de fazer ações de melhorias para os apontamentos negativos citados pelos trabalhadores

Em ambas as fábricas, percebe-se que os fatores positivos, que podem ser considerados como protetivos e de satisfação na realização do trabalho compõe a percepção dos 66,50% dos respondentes e foram preponderantes sobre os fatores negativos, estressores do local de trabalho (12,05%). Esta pode ser uma explicação que fundamenta a percepção dos funcionários trazem de alta taxa de satisfação geral de estarem trabalhando nesta empresa, com 76,14% dos entrevistados.

Os resultados gerais das dimensões dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho segundo o formulário do HSE it, demonstrou que os principais fatores de estresse no trabalho referidos pelos 570 participantes foram: (1º) “controle” com 20,23, (2º) “apoio da chefia” com 15,40 e em (3º) “demanda” com 13,04. Conclusão: Percebe-se que os fatores positivos, que podem ser considerados como protetivos e de satisfação na realização do trabalho compõe a percepção dos 66,50% dos respondentes e foram preponderantes sobre os fatores negativos, estressores do local de trabalho com 12,05%. Não obstante as pontuações das referencias conceituais da curva de Bradley, não houve diferença estatisticamente significativa entre os quesitos e não se pode desprezar o fato de 281 (49,30%) dos trabalhadores terem o protagonismo, com cuidados ostensivos com da saúde mental, representados pelas pontuações intrapessoal e interpessoal. Estas podem ser explicações que fundamentam a percepção dos funcionários para alta taxa de satisfação geral de estarem trabalhando nesta empresa, com (434) 76,14% dos entrevistados.

Por fim, é fundamental ter o conhecimento dos sentimentos dos trabalhadores a respeito de uma das dimensões da vida, que atualmente, a qualifica e define na sua própria existência e através deste entendimento, proporcionar melhorias contínuas a fim de prevenção do adoecimento e promoção de saúde nas organizações de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Gratidão para os dirigentes da empresa que aceitaram o desafio de desenvolver esta pesquisa e aos funcionários acompanhantes que conduziram os pesquisadores no local operacional de trabalho para aplicação dos formulários, as identidades serão mantidas em sigilo por motivo de confidencialidade e privacidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016 [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017 [citado em 4 jul 2020]. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%ABoletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL. Norma Regulamentadora n. 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras - NR.** Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>>.

EUROFOUND e OIT: **Working anytime, anywhere.** 2017. The effects on the world of work (Luxemburgo).

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPER, M. I. S. A polêmica em torno do conceito de estresse. *Psicol. cienc. Prof.*, v. 19, n. 3, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>
FISCHER, F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev Saúde Pública**, n.46, v.3, p.401-6, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102012000300001> Acesso em: 20 out. 2024.

HORCADES, A. L. C; VILELA, L. V. O. Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 3, n. 47 , p. 55-79, 2023.

International Labour Organization. **Psychosocial factors at work:** recognition and control. Geneva: ILO Publications; 1986.

KOOLHAAS, J. M. *et al.* Stress revisited: A critical evoluation of the stress concept. **Neuroscience&BiobehavioralReviews**, v. 35, n. 5, p.1291-1301, 2011. Disponível em: . Acessado em: 05.abr.2022.

LUCCA, S. R. The impact of mental disorders on the contemporary world of work and the challenges of working as a health promoter. **Ver. Bras. Med. Trab.**, v. 22, n. 2, 2024. DOI:10.47626/1679-4435-2024-222:e2024222.

LUCCA, S. R. *et al.* Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. In: **Congresso de Stress da ISMA- BR**, 15. Porto Alegre, 2015 Anais. Porto Alegre, 2015.

LUCCA, S. R; SOBRAL, R. C. Application of an instrument for diagnosis of psychosocial risk factors in organizations. **Ver. Bras. Med. Trab.**, v. 15, n. 1, 2017.

NASCIMENTO, A. C.; DOMINGUES JR, P. L. Avaliação do estresse ocupacional em professores do ensino básico, técnico e tecnológico do campus de Manaus centro do instituto federal do Amazonas: Estudo piloto. **Revista Valore, Volta Redonda**, 7 (edição especial), p. 1- 16, 2022.

SERVILHA, E. M. A.; ARBACH, M. P. Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. **Distúrb. Comun.** São Paulo, v. 23, n. 2, p. 181-191, 2011. Disponível em: . Acesso em: 29.nov.2021.

SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; GUIDO, L. A. Evolução Histórica do Conceito de Estresse. **Revista Científica Sena Aires**, v. 7, n. 2, p. 148-56, jul-set. 2018. Disponível em: . Acesso em: 25.nov.2021.

SOUZA, S. F. *et al.* Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. **Rev. Saúde Pública**. v. 44, n. 4, 2010.

WATANABE, E. M. B. **Aspectos psicossociais de risco no trabalho e a saúde mental dos carteiros da cidade de São Paulo.** 2015. 160 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós- graduação Trabalho, Saúde e Ambiente, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo, 2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global Recommendations on Physical Activity for Health.** Genebra: World Health Organization; 2010.

Publicado originalmente na Revista DELOS, Curitiba, v.18, n.67, p. 01-21, 2025

A SÍNDROME DE BURNOUT E A GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS: UMA ANÁLISE DA NR 01

BURNOUT SYNDROME AND OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT: AN ANALYSIS OF NR 01

Reinaldo da Silva Thomé

RESUMO

A Síndrome de Burnout, também conhecida como esgotamento profissional, é uma condição psíquica resultante da exposição prolongada a estressores no ambiente de trabalho, afetando especialmente profissionais que lidam diretamente com o público, como os da saúde e educação. Este trabalho tem como objetivo compreender as causas, consequências e estratégias de enfrentamento da síndrome, destacando sua prevalência e impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. A pesquisa foi realizada por meio de revisão bibliográfica, utilizando autores como Freudenberger, Maslach, Dejours e Benevides-Pereira, entre outros, além de documentos e dados oficiais que evidenciam o avanço do adoecimento psíquico no contexto laboral. Os resultados apontam que o Burnout está fortemente associado a jornadas exaustivas, excesso de demandas, precarização das relações de trabalho e ausência de apoio institucional. Observou-se também uma crescente medicalização dos sintomas, o que muitas vezes encobre as raízes organizacionais do problema. A análise revelou que políticas públicas voltadas à saúde mental do trabalhador ainda são incipientes, sendo urgente o investimento em medidas preventivas, como a promoção de ambientes laborais saudáveis, valorização profissional e programas de acolhimento psicológico. Conclui-se que o combate ao Burnout exige uma abordagem multidisciplinar, que envolva desde mudanças na organização do trabalho até a reformulação de políticas sociais e trabalhistas, com vistas à preservação da saúde psíquica e da dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Riscos psicossociais; NR 01; Esgotamento profissional.

Reinaldo da Silva Thomé

Possui graduação em Gestão Pública pelo Centro Universitário Internacional(2012), graduação em Tecnólogo Engenharia em Segurança do Trabalho pela Universidade Anhanguera de São Paulo(2023), especialização em Aconselhamento e Psicologia Pastoral pela Faculdade Iguaçu(2024) e especialização em Pós-Graduação de Engenharia em Segurança do Trabalho pela Universidade Anhanguera de São Paulo(2025).

ABSTRACT

Burnout Syndrome, also known as professional burnout, is a psychological condition resulting from prolonged exposure to stressors in the workplace, especially affecting professionals who deal directly with the public, such as those in the health and education sectors. This study aims to understand the causes, consequences and coping strategies of the syndrome, highlighting its prevalence and impact on workers' quality of life. The research was carried out by means of a bibliographical review, using authors such as Freudenberger, Maslach, Dejours and Benevides-Pereira, among others, as well as official documents and data that show the advance of psychological illness in the workplace. The results show that burnout is strongly associated with exhausting working hours, excessive demands, precarious working relationships and a lack of institutional support. A growing medicalization of symptoms was also observed, which often masks the organizational roots of the problem. The analysis revealed that public policies aimed at workers' mental health are still incipient and that there is an urgent need to invest in preventive measures, such as promoting healthy working environments, professional development and psychological support programs. The conclusion is that combating burnout requires a multidisciplinary approach, ranging from changes in work organization to the reformulation of social and labour policies, with a view to preserving workers' psychological health and dignity.

Keywords: Burnout syndrome; Psychosocial risks; NR 01; Professional burnout.

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema central a Síndrome de Burnout e sua relação com a gestão de riscos ocupacionais à luz da Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), recentemente reformulada. O fenômeno do esgotamento profissional é abordado como uma resposta crônica aos estressores psicossociais no ambiente laboral, sendo especialmente recorrente em profissionais submetidos a jornadas intensas, pressões constantes e escassa valorização. A escolha do tema justifica-se pela crescente incidência da síndrome entre trabalhadores brasileiros, conforme revelado por estudos da ISMA-BR e da literatura científica, o que indica a urgência de estratégias preventivas e intervenções eficazes nas organizações. A hipótese levantada é a de que o reconhecimento legal do Burnout como doença ocupacional e a obrigatoriedade da gestão de riscos psicossociais pela NR 01 configuram um avanço importante na proteção à saúde mental dos trabalhadores, embora ainda sejam insuficientes frente à complexidade das causas da síndrome.

A metodologia adotada baseou-se em pesquisa bibliográfica e documental, com levantamento de autores clássicos e contemporâneos como Freudenberger, Maslach, Trigo, além de normativas legais e jurisprudências do TST. O trabalho está dividido em quatro partes.

A primeira parte se trata da caracterização da Síndrome de Burnout, abordando sua origem, definições clínicas e sintomas, conforme estabelecido na literatura científica. A segunda parte analisa o reconhecimento da síndrome como doença ocupacional, a partir da legislação previdenciária e trabalhista brasileira, destacando sua equiparação ao acidente de trabalho. A terceira parte discute a Gestão de Riscos Ocupacionais a partir da NR 01, evidenciando como a norma incorporou os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Já a quarta e última parte apresenta medidas preventivas e boas práticas organizacionais, enfatizando o papel das empresas na promoção da saúde mental por meio de ações de apoio, revisão de carga de trabalho e fortalecimento da cultura organizacional.

Ao final, conclui-se que o enfrentamento da Síndrome de Burnout exige um esforço conjunto entre Estado, empresas e trabalhadores, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A síndrome de burnout

Em 1953, o termo *Burnout* começou a ser utilizado após a publicação de Schwartz e Will, que relataram o caso conhecido como “Miss Jones”, descrevendo o esgotamento emocional vivido por uma enfermeira psiquiátrica insatisfeita com sua profissão. Na década de 1960, o escritor Graham Greene abordou a temática em sua obra *A Burn Out Case*, narrando a história de um arquiteto que abandona sua carreira devido ao desencanto profissional. Um dos primeiros trabalhos científicos a respeito da síndrome foi desenvolvido pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, que, em 1974, publicou o artigo *Staff Burn- Out*, no qual caracteriza o fenômeno como um “fogo interno” causado por intenso desgaste emocional e físico, afetando de maneira negativa o vínculo entre o indivíduo e seu ambiente de trabalho. O termo *Burnout* deriva da junção dos verbos em inglês *burn* (queimar) e *out* (apagar, esgotar), representando simbolicamente o colapso de energia e motivação (Franco, 2019).

Já a pesquisadora Christina Maslach, uma das maiores autoridades no estudo do estresse ocupacional, define a síndrome da seguinte forma.

[...] um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores.

A mesma pesquisadora ainda caracteriza a Síndrome de Burnout em três dimensões ou subescalas:

- (i) Exaustão Emocional (EE) - quando o profissional experimenta sentimentos de esgotamento ou esgotamento de energia;
- (ii) Despersonalização (DE) - quando ocorre o aumento da distância mental do emprego, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho de alguém;
- (iii) reduzida Realização Profissional (rRP) - resultante da baixa redução da eficácia profissional.

Para Trigo *et al.* (2007, p. 230):

[...] os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o individuo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste.

Pode-se dizer que trabalhadores acometidos pela Síndrome de Burnout tendem a demonstrar menor disposição para a inovação e apresentam sinais de esgotamento físico e mental, especialmente quando enfrentam tarefas que exigem criatividade e alto grau de envolvimento profissional.

A psicóloga Ana Maria Rossi, presidente da International Stress Management Association (ISMA) – seção Brasil, ressalta outro fator importante: pessoas afetadas pela síndrome frequentemente sentem que precisam ir contra seus próprios princípios e valores para alcançar sucesso na carreira.

Uma pesquisa realizada pela ISMA-BR, em 2016, com mil profissionais de diferentes áreas nas cidades de Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP), revelou que 72% dos entrevistados relatavam estar sob estresse constante, sendo que 32% já apresentavam sintomas de Burnout. Entre os diagnosticados com a síndrome, 92% relataram sentir-se incapacitados para exercer suas atividades; 90% praticavam o chamado “presenteísmo”

(quando o trabalhador está presente fisicamente, mas improdutivo); 49% estavam em estado depressivo; 97% declararam sofrer com exaustão extrema, sem forças físicas e emocionais para realizar tarefas rotineiras; e 91% manifestaram sentimentos de desesperança, solidão, raiva e impaciência.

Ao analisar a incidência por profissão, a pesquisa apontou que os trabalhadores da segurança pública lideram os índices de Burnout, seguidos por motoristas de ônibus urbano e controladores de tráfego aéreo. Em terceiro lugar, figuram os profissionais da saúde — principalmente enfermeiros e médicos — além de bancários, operadores de telemarketing e gestores corporativos.

No campo da saúde, destaca-se também o relatório *Medscape Physician Lifestyle Report*, publicado em 2015 com base em 20 mil entrevistas, que indicou que 46% dos médicos norte-americanos apresentavam sintomas de Burnout. As mulheres foram as mais impactadas, devido à sobrecarga decorrente da dupla ou até tripla jornada de trabalho, além da pressão para provar sua competência em um ambiente profissional ainda marcado pela desigualdade de gênero.

Segundo Trigo *et al.* (2013, p. 225), os principais sintomas da Síndrome de Burnout são a exaustão emocional e o afastamento afetivo, que se manifestam em diversas dimensões do cotidiano profissional.

[...] sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléia, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono. O distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença deste muitas vezes desagradável e não desejada.

Segundo Carlotto *et al.* (2013), a Síndrome de Burnout apresenta um desenvolvimento gradual e contínuo, com o surgimento de diversos sintomas que, na maioria das vezes, não se manifestam simultaneamente, o que dificulta a identificação precoce do quadro clínico.

2.2 burnout como doença do trabalho

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, considera-se acidente de trabalho aquele que ocorre durante o exercício de atividade laboral a serviço de uma empresa ou empregador doméstico, ou ainda no desempenho de funções por segurados indicados no inciso VII do artigo 11 da mesma norma, desde que resulte em lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda

ou redução — seja ela permanente ou temporária — da capacidade para o trabalho. A mesma legislação, em seu artigo 20, equipara aos acidentes de trabalho as doenças ocupacionais, que se subdividem em dois tipos: a doença profissional, caracterizada como aquela provocada ou desencadeada pelo exercício de determinada atividade específica e que esteja incluída na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; e a doença do trabalho, entendida como aquela adquirida em razão de condições especiais em que o trabalho é desenvolvido, desde que tenha relação direta com essas condições (Brasil, 1991).

A equiparação entre doenças profissionais e doenças do trabalho com os acidentes de trabalho tem como finalidade principal viabilizar a concessão de benefícios previdenciários pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em decisão proferida em sede de Recurso de Revista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) também reconheceu a Síndrome de Burnout como equivalente a acidente de trabalho, com base no artigo 20 da Lei nº 8.213/91, para fins de responsabilização e indenização por danos morais. (Brasil, 1991).

As doenças profissionais, também chamadas de doenças típicas do trabalho, são aquelas que surgem em decorrência direta da atividade exercida pelo trabalhador ou das condições às quais ele está exposto em seu ambiente ocupacional. Nesses casos, há uma presunção legal do vínculo entre a enfermidade e a função desempenhada, sendo suficiente comprovar o adoecimento e o exercício da atividade correspondente. Por outro lado, as doenças do trabalho — conhecidas como atípicas — também têm origem no exercício profissional, porém não estão ligadas a uma ocupação específica. Elas resultam das circunstâncias em que o trabalho é realizado ou de fatores particulares do ambiente laboral. Nesse contexto, não há presunção do nexo causal, sendo necessário demonstrar a relação direta entre a doença e o trabalho executado. Considerando a complexidade e diversidade dos casos, o artigo 20, §2º, da Lei nº 8.213/91 estabelece que, mesmo na ausência de um rol exaustivo, é possível reconhecer o enquadramento dessas enfermidades como acidentes de trabalho, desde que haja vínculo com as condições especiais em que a atividade é desempenhada ou com a sua natureza. (Brasil, 1991).

O artigo 21, inciso I da Lei n. 8.213/91, ainda equipa o acidente do trabalho ao:

[...] acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (Brasil, 1991).

Dessa forma, sempre que a atividade laboral tiver participação, ainda que parcial, no surgimento ou agravamento de uma enfermidade — conforme prevê a Teoria

da Concausa —, a situação poderá ser caracterizada como doença profissional, doença do trabalho ou até mesmo acidente de trabalho, mesmo que a condição clínica do empregado tenha origem em fatores degenerativos alheios ao ambiente ocupacional.

Com a publicação da Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, o Ministério da Saúde passou a reconhecer oficialmente a Síndrome de Burnout como um dos Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, classificando-a sob os códigos CID-10 Z56.3 (relativo ao ritmo de trabalho excessivo) e Z56.6 (outras dificuldades associadas ao trabalho físico e mental). Da mesma forma, o Decreto Federal nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que regulamenta a Previdência Social, incluiu esses transtornos na lista “B” do Anexo II, que trata dos agentes patogênicos responsáveis por doenças profissionais ou ocupacionais. Entre esses transtornos, consta a sensação de esgotamento extremo — também chamada de “Síndrome de Burnout” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” —, identificada pelo código Z73.0. (Brasil, 1991).

Posteriormente, o Decreto-Lei nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, passou a tratar a Síndrome de Burnout como uma enfermidade ocupacional, equiparada ao acidente de trabalho. Isso permite o afastamento do trabalhador por meio da concessão do benefício de auxílio-doença, e garante a ele a estabilidade no emprego após o término do benefício, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, que regula os Planos de Benefícios da Previdência Social. Além disso, abre-se a possibilidade de o trabalhador pleitear, na Justiça do Trabalho, indenização por danos materiais e morais. Tal entendimento já foi adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que atribuiu ao empregador a responsabilidade pelos danos físicos, psíquicos e emocionais causados ao empregado, com base nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. (Brasil, 1991).

SÍNDROME DE BURNOUT - OU - SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 2. DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. DECISÃO

DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo

causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as circunstâncias ensejadoras de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). (TST - 3ª Turma, DEJT 3/10/2014, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA-AIRR, Ac. 13161120125030037, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

2.3 A NR 01 e a gestão de riscos ocupacionais

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), atualizada pela Portaria nº 6.730/2020, estabelece as disposições gerais e o marco legal da Gestão de Riscos Ocupacionais no Brasil. Ela determina que toda organização deve implementar medidas de prevenção voltadas à segurança e à saúde dos trabalhadores, por meio da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que contempla a identificação de perigos, a avaliação de riscos e o controle de exposições nocivas no ambiente de trabalho. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,2015)

Com a introdução do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a NR 01 amplia o foco da saúde do trabalhador, incorporando não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também os riscos psicossociais. Neste contexto, a Síndrome de Burnout — reconhecida oficialmente como uma enfermidade ocupacional — passa a integrar a lista de agravos que devem ser monitorados e prevenidos dentro das organizações. A Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde já havia incluído o Burnout entre os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, classificados sob os códigos CID- 10 Z56.3 e Z56.6. O Decreto nº 3.048/1999 também relaciona a síndrome na Lista “B” do Anexo II do Regulamento da Previdência Social, com o código Z73.0, referindo-se à “sensação de estar acabado”, expressão típica da Síndrome do Esgotamento Profissional. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,2015)

A gravidade dessa condição levou, inclusive, à sua equiparação legal com o acidente de trabalho, conforme estabelecido pelo Decreto-Lei nº 6.042/2007, o que permite ao trabalhador acometido solicitar o benefício de auxílio-doença, bem como a estabilidade provisória no emprego após a cessação do benefício, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em diversas decisões, tem reconhecido a responsabilidade do empregador por danos físicos e emocionais sofridos pelo trabalhador, fundamentando-se nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, especialmente quando a empresa negligencia sua obrigação de prevenir riscos ocupacionais. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,2015)

Portanto, a NR 01, ao exigir que empresas adotem um modelo sistemático de identificação e controle de riscos por meio do GRO e do PGR, impõe a elas o dever legal de atuar preventivamente, inclusive quanto aos riscos emocionais e mentais, como é o caso da Síndrome de Burnout. Tal avanço representa uma importante ferramenta para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e comprometidos com o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

2.4 Medidas preventivas e boas práticas

A Síndrome de Burnout representa um dos principais desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas. Para mitigar seus impactos, diversas estratégias têm sido propostas com o intuito de prevenir ou amenizar seus efeitos no ambiente de trabalho. Segundo Matos, Menezes e Nunes (2023), é essencial adotar medidas integradas que contemplem aspectos individuais e organizacionais, a fim de lidar de forma eficaz com esse esgotamento ocupacional.

Dentre as ações destacadas pelos autores, estão:

1 Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida fora dele é fundamental para evitar o desgaste mental. Medidas como incentivo à desconexão após o expediente, flexibilização da jornada e estímulo ao uso de férias regulares contribuem para a redução do risco de Burnout.

2 Fortalecimento do apoio social: Um ambiente que favoreça relações interpessoais saudáveis, pautadas na colaboração e empatia, reduz o sentimento de isolamento e aumenta a resiliência emocional dos trabalhadores.

3 Capacitação em técnicas de enfrentamento do estresse: Oferecer treinamentos em práticas como *mindfulness* e técnicas de relaxamento auxilia os colaboradores a lidar melhor com as pressões do cotidiano corporativo, prevenindo a exaustão emocional.

4 Autonomia e participação nas decisões: Quando os profissionais são envolvidos nos processos decisórios e têm mais controle sobre suas tarefas, há um aumento na sensação de pertencimento e realização, o que contribui para reduzir a despersonalização — um dos sintomas do Burnout.

5 Revisão das cargas de trabalho: Avaliar periodicamente as demandas atribuídas aos trabalhadores e redistribuí-las de forma justa é uma estratégia essencial para prevenir a sobrecarga e garantir um ambiente de trabalho mais sustentável.

6 Promoção de uma cultura organizacional positiva: Reconhecer conquistas, valorizar a criatividade e oferecer oportunidades de crescimento profissional são ações que elevam a satisfação no trabalho e ajudam a combater os sintomas do Burnout (Matos; Menezes; Nunes, 2023).

Além dessas práticas, é importante reconhecer que vivemos em um contexto onde a aceleração se tornou regra. A frase “Tudo é urgente e os prazos estão muito apertados sempre” expressa bem a pressão constante imposta pela rotina atual. Como observa Camargo, mesmo diante do esgotamento, é como se desacelerar fosse proibido — e essa cultura contribui diretamente para o adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

No caso de afastamentos por Burnout, é fundamental que o retorno do colaborador seja acompanhado de perto pelo setor de Recursos Humanos e pela liderança da equipe. Isso inclui a identificação e mitigação dos fatores estressores que contribuíram para o desenvolvimento da síndrome. Podem ser necessários ajustes na jornada, redistribuição de tarefas e suporte psicológico contínuo. Conforme destaca a Biblioteca Sebrae (2023), trabalhadores saudáveis não apenas apresentam melhor desempenho, como também desenvolvem habilidades como inteligência emocional, o que favorece a qualidade de vida e o desenvolvimento profissional.

3 CONCLUSÃO

A Síndrome de Burnout configura-se como um grave problema de saúde pública e laboral, diretamente relacionado à intensificação do trabalho, à pressão por desempenho e à precarização das relações profissionais. Ao longo deste trabalho, foi possível compreender que o esgotamento profissional não deve ser interpretado como um fenômeno isolado ou exclusivamente individual, mas como reflexo das condições organizacionais e estruturais que permeiam o mundo do trabalho contemporâneo. A análise jurídica, normativa e científica permitiu confirmar a hipótese de que o reconhecimento do Burnout como doença ocupacional representa um avanço relevante no campo da proteção à saúde mental do trabalhador, embora sua efetiva prevenção e

enfrentamento ainda enfrentem muitos desafios.

Com base na NR 01 e na exigência do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conclui-se que há uma base legal que responsabiliza as empresas pela identificação e mitigação de riscos psicossociais. Contudo, observou-se que muitas organizações ainda negligenciam esse aspecto, o que favorece o adoecimento psíquico e compromete o bem-estar coletivo. Assim, torna-se fundamental uma mudança de cultura nas relações de trabalho, pautada em valores como empatia, cooperação, valorização humana e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

As estratégias de prevenção apresentadas evidenciam que a promoção de ambientes saudáveis exige ações integradas, tanto do ponto de vista institucional quanto individual. O enfrentamento da Síndrome de Burnout deve envolver políticas públicas mais eficazes, fiscalização rigorosa, formação de lideranças conscientes e o fortalecimento de espaços de escuta e acolhimento nos ambientes organizacionais. Conclui-se, portanto, que apenas com responsabilidade compartilhada entre empregadores, trabalhadores e Estado será possível reduzir os índices alarmantes de adoecimento psíquico no trabalho e garantir relações laborais mais justas, saudáveis e humanas.

REFERÊNCIAS

BIBLIOTECA SEBRAE. **Entenda como a Síndrome de Burnout afeta o dia a dia das empresas.** Portal Sebrae, 31 de julho de 2023. Disponível em:<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/como-a-síndromede-burnout-afeta-o-dia-a-dia-dasempresas,14f4536044395710VgnVCM100000 4c00210aRCRD>. Acesso em: 16 Mai. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre acidentes de trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista-AIRR, Ac. 13161120125030037.** Decisão sobre responsabilidade civil do empregador. DEJT, 3 out. 2014.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Recurso de Revista RR 9593320115090026.** Decisão sobre Síndrome de Burnout como acidente de trabalho. DEJT, 8 maio 2015.

FRANCO, Márcia Villar; REIS, Karina Pregnolato; FIALHO, Marcelito Lopes; OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; SANTOS, Haroldo Lima dos. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho.** Edição 17 – Março de 2019.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION (ISMA-BR). **Pesquisa sobre estresse e Burnout.** 2016.

MASLACH, Christina. Definição da síndrome de Burnout. In: FRANCO, Márcia Villar et al. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho.** Edição 17 – Março de 2019.

MATOS, Josiel José de; MENEZES, Tatiane Dias; NUNES, Ana Lúcia de Paula Ferreira. Uma abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus reflexos na rotina das empresas. **Id on Line Rev. Psic.**, Dezembro/2023, v. 17, n. 69, p. 338-358. ISSN 1981-1179. DOI: 10.14295/idonline.v17i69.3924.

MEDSCAPE. **Physician Lifestyle Report.** 2015. Disponível em: <https://www.medscape.com>. Acesso em: 16 Mai. 2025.

ROSSI, Ana Maria. Importância da percepção de valores na carreira. In: FRANCO, Márcia Villar et al. **Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho.** Edição 17 – Março de 2019.

TRIGO, T. R. et al. Características da Síndrome de Burnout. **Revista Psiquiatria Clínica**, v. 5, p. 223-233, 2007.

Publicado originalmente na Revista Aurum Editora, [S. l.], p. 61–71, 2025.

NOVA NR-1 E O IMPACTO MULTINÍVEL DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS SOBRE SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: DA CONFORMIDADE À CULTURA DE CUIDADO

New NR-1 and the Multilevel Impact of Legal Requirements on Mental Health in Brazilian Companies: From compliance to a Culture of Care

Bárbara Letícia Almeida Meneses

RESUMO

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, introduziu obrigações legais explícitas para que as empresas incluam os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com foco na saúde mental. Este estudo analisou os efeitos dessa norma em três níveis (micro, meso e macro), utilizando análise documental, estudo de caso e revisão de literatura. Os resultados indicam que, apesar dos avanços legais, há um descompasso entre as exigências normativas e a capacidade técnica das empresas, especialmente as de pequeno porte. O estudo de caso da Caliandra Saúde Mental demonstrou como é possível integrar práticas de cuidado psicológico com conformidade legal. Os dados do INSS evidenciam a gravidade do problema, com mais de 440 mil afastamentos por transtornos mentais em 2024. A NR-1 surge como oportunidade para transformar a conformidade legal em uma cultura organizacional de cuidado efetivo.

Palavras-chave: saúde mental no trabalho, riscos psicossociais, NR-1, compliance, cultura organizacional.

Bárbara Letícia Almeida Meneses

Faculdade de Administração, AIUA Educacional, Belém, Pará, Brasil E-mail institucional: barbaraleticia1081@gmail.com

ABSTRACT

The update of Regulatory Norm No. 1 (NR-1), through Ordinance MTE No. 1.419/2024, introduced explicit legal requirements for companies to include psychosocial risks in the Occupational Risk Management Program (PGR), with a focus on mental health. This study analyzed the effects of this regulation at three levels (micro, meso, and macro) using document analysis, a case study, and a literature review. Results indicate that despite legal advances, there is a gap between regulatory requirements and the technical capacity of companies, especially smaller ones. The Caliandra Mental Health case study demonstrated how psychological care practices can be integrated with legal compliance. INSS data highlight the severity of the issue, with over 440,000 mental health-related leaves of absence in 2024. NR-1 emerges as an opportunity to transform legal compliance into a culture of effective organizational care.

Keywords: mental health at work, psychosocial risks, NR-1, compliance, organizational culture.

1 INTRODUÇÃO

A crescente prevalência de transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, evidenciada pelo expressivo aumento dos afastamentos por causas como ansiedade e depressão nos últimos anos (Ministério da Previdência Social, 2024), tem impulsionado a formulação de políticas públicas voltadas à promoção da saúde psicológica no ambiente laboral.

Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, introduz um marco normativo ao incluir explicitamente os riscos psicossociais no escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR), exigindo das empresas não apenas o mapeamento de fatores como assédio, sobrecarga e estresse crônico, mas também a adoção de medidas concretas de prevenção e cuidado.

Tal exigência legal, ainda recente, desafia organizações de diferentes portes e setores a repensarem sua relação com a saúde mental dos trabalhadores, superando abordagens pontuais ou simbólicas para avançar rumo a uma cultura organizacional de cuidado genuíno. Apesar de seu caráter normativo, a efetividade da NR-1 depende de variáveis como a capacidade técnica das empresas, o engajamento das lideranças, a clareza dos instrumentos de *compliance* e o apoio institucional à sua implementação.

A literatura científica sobre riscos psicossociais no trabalho (Silveira *et al.*, 2024; OIT, 2022) e estudos recentes sobre políticas organizacionais de saúde mental (Faiman, 2021; Joyce *et al.*, 2016) apontam que intervenções eficazes exigem mais

que conformidade documental: pressupõem diagnóstico contínuo, treinamento de lideranças, canais de escuta efetivos e integração com os sistemas públicos de saúde. Apesar dos avanços, carece ainda de sistematização empírica a avaliação dos impactos reais da nova NR-1 sobre a governança corporativa e sobre os indicadores de saúde mental no trabalho.

Este estudo, portanto, tem como objetivo central analisar criticamente os efeitos organizacionais, sociais e políticos da atualização normativa, com foco nos desafios práticos enfrentados pelas empresas e no potencial transformador da regulação como instrumento de indução de uma cultura de cuidado.

Para isso, adota-se uma abordagem qualitativa aplicada, com análise documental, estudo de caso e revisão da literatura, articulando os achados em uma estrutura de análise multinível (micro, meso e macro) a fim de compreender como a norma vem sendo operacionalizada e que lições emergem para as políticas públicas e para a gestão estratégica da saúde no trabalho..

2 METODOLOGIA

Este estudo seguiu um delineamento qualitativo aplicado com abordagem descritivo-analítica, orientado à compreensão dos impactos organizacionais, sociais e políticos decorrentes da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente no que tange à saúde mental no ambiente de trabalho.

A metodologia adotada foi estruturada em três eixos complementares: (i) análise de conteúdo dos documentos legais pertinentes, notadamente a nova redação da NR-1 (2024) e a Portaria MTE nº 1.419/2024, que introduzem formalmente os riscos psicossociais no escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); (ii) estudo de caso ilustrativo da Caliandra Saúde Mental, instituição referência em boas práticas corporativas voltadas ao cuidado psicológico, com foco em seus protocolos de atendimento emergencial, treinamento de lideranças e estratégias de integração da saúde mental à cultura organizacional; e (iii) revisão narrativa de literatura científica e técnica sobre riscos psicossociais, *compliance* trabalhista e intervenções corporativas em saúde mental, com base em artigos indexados nas bases SciELO, PubMed e repositórios da área, bem como relatórios de organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Como fontes complementares, foram utilizados dados secundários do Ministério da Previdência Social (MPS) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) sobre afastamentos por transtornos mentais classificados por CID-10 no período de 2014 a 2024, permitindo contextualizar a relevância epidemiológica do tema.

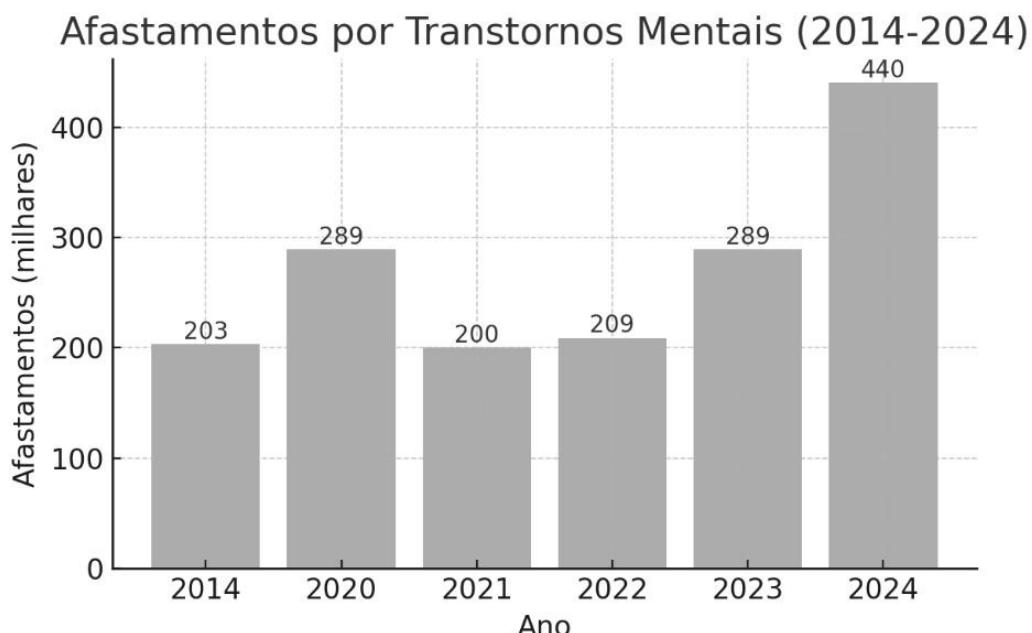
O modelo analítico adotado foi multinível, contemplando três escalas

de análise: micro (intraempresa), meso (organizacional e setorial) e macro (político-institucional), conforme delineado por Capano e Howlett (2020), a fim de capturar tanto as práticas internas das organizações quanto os reflexos regulatórios e institucionais mais amplos.

O estudo priorizou uma abordagem compreensiva, sem pretensão de generalização estatística, mas com foco na extração de aprendizados aplicáveis à formulação de políticas públicas e à melhoria das práticas empresariais no campo da saúde mental e segurança do trabalho.

3 RESULTADOS

Figura 1. Evolução dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil (2014-2024).



Fonte: INSS, 2024.

Os dados do INSS apontam crescimento acentuado nos últimos anos, culminando em 440 mil casos em 2024, comparados a 203 mil em 2014 (Ministério da Previdência Social, 2025). Esse aumento expressivo reflete a intensificação de diagnósticos como transtornos de ansiedade (141.414 casos em 2024) e episódios depressivos (113.604 casos).

Em 2020 (ano da pandemia), já havia sido registrado um pico de 289 mil afastamentos, seguido de um declínio temporário em 2021-2022 e nova alta em 2023 (288.865 casos, +38% em relação a 2022; MPS, 2024). Esses transtornos mentais e

comportamentais consolidaram-se como a terceira maior causa de afastamentos por doença no país, atrás apenas de lesões e doenças osteomusculares (Ministério da Saúde, 2023).

Em resposta a esse cenário, houve importantes avanços legais: a Portaria MTE nº 1.419/2024 atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), inserindo explicitamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) das empresas. A nova redação da NR-1, válida a partir de 26/05/2025, determina que o empregador identifique, avalie e gerencie fatores psicossociais (como estresse, assédio moral e carga mental excessiva) no ambiente de trabalho, integrando-os ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (MTE, 2024).

Além disso, impõe obrigações como comunicar os riscos identificados aos trabalhadores e implementar medidas preventivas sempre que necessários. Outras iniciativas institucionais em 2023-2024 reforçaram esse macrocenário: por exemplo, a Lei 14.831/2023 criou o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental para reconhecer organizações que promovem o bem-estar psicológico (Brasil, 2023).

Também houve a atualização do quadro de doenças ocupacionais (Portaria MTP 1.999/2023), incluindo transtornos como burnout, ansiedade e depressão como enfermidades relacionadas ao trabalho (MTP, 2023).

Em suma, no nível político-institucional observa-se um forte movimento normativo no Brasil voltado à saúde mental laboral, acompanhado de dados oficiais que evidenciam a gravidade do problema em escala nacional.

No âmbito organizacional e setorial, os achados revelam um panorama de desafios e inicativas variados. Uma pesquisa da Conexa Saúde com 767 empresas brasileiras (segunda metade de 2023) constatou que 83% das organizações registraram afastamentos por transtornos mentais entre seus colaboradores naquele ano (Conexa, 2023).

Apesar disso, apenas 5,6% das empresas mencionavam benefícios de saúde mental em suas vagas de emprego, e meros 2,3% citavam explicitamente serviços de apoio psicológico (e.g., terapia online ou apps de meditação) em ofertas de trabalho. Esses números sugerem que, embora o problema seja amplamente disseminado, as ações estruturais de cuidado ainda não estão plenamente incorporadas na cultura corporativa de grande parte das empresas.

Corroborando essa lacuna, um estudo da Fundação Getúlio Vargas (2023) identificou que 54% dos trabalhadores entrevistados já sofreram transtornos mentais, porém 63% não receberam apoio da liderança para lidar com a questão (FGV, 2023).

Por outro lado, emergem exemplos de mudanças positivas no setor privado: o investimento em programas de saúde mental corporativos tem crescido. Nos últimos

anos, observou-se aumento de empresas contratando serviços de psicoterapia virtual e plataformas de bem-estar – e.g., o uso de aplicativos de suporte psicológico tipo teleterapia aumentou 580% em 2022, liderado por setores como tecnologia e serviços financeiros (Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2022).

Adicionalmente, levantamento da corretora de benefícios Pipo Saúde com 8.980 trabalhadores de diversos setores revelou que 48% apresentam risco elevado à saúde mental (potencial transtorno de ansiedade generalizada ou depressão), e 44% sofrem de insônia – indicadores que reforçam a necessidade de intervenção nas condições de trabalho (Liguori, 2023).

Fatores psicossociais comuns identificados na literatura e nas auditorias incluem metas excessivas, alta pressão por produtividade, jornadas extensas, assédio e falta de apoio gerencial, os quais contribuem diretamente para o estresse crônico nos ambientes organizacionais (Silveira *et al.*, 2024; OIT, 2022).

Em síntese, no nível meso os dados evidenciam um descompasso: de um lado, alta prevalência de riscos psicossociais e afastamentos; de outro, práticas de *compliance* e promoção de saúde mental ainda incipientes em grande parte das empresas, embora algumas organizações estejam implementando iniciativas pioneiras de bem-estar e adequação à nova NR-1.

No nível intraempresa, o estudo de caso da Caliandra Saúde Mental exemplifica boas práticas de cuidado integradas à cultura organizacional, indo além da mera conformidade legal. A Caliandra Saúde Mental é uma empresa especializada em soluções corporativas de saúde mental, fundada pelos psiquiatras Dr. Arthur Guerra e Dra. Camila Magalhães Silveira. Em parceria com diversas companhias, ela implementa programas estruturados de apoio psicológico.

Um dos destaques é o serviço SOS Saúde Mental, canal de acolhimento emocional emergencial 24 horas por dia, 7 dias por semana. Através desse canal confidencial, colaboradores em crise podem receber primeiros socorros psicológicos imediatos e, se necessário, são encaminhados para um ambulatório virtual com psicólogos ou psiquiatras para atendimento especializado via teleconsulta (Silveira, 2024).

Grandes empresas adotaram esse modelo: por exemplo, a Ambev integrou o SOS Caliandra ao seu programa interno, complementando outras ações como sessões de terapia online (Zenklub) para funcionários (Faiman, 2021).

Além do atendimento emergencial, a Caliandra auxilia na gestão pró-ativa do bem-estar: oferece treinamento de lideranças para reconhecimento de sinais de sofrimento mental e procedimentos de posvenção em casos críticos (como suicídio ou luto organizacional).

A empresa enfatiza a criação de uma “cultura de cuidado e apoio” contínua, por meio de letramento em saúde mental, redução de estigmas e políticas de acolhimento dentro das organizações (Siu, 2024). Os resultados observados nesse microcontexto incluem melhora no engajamento e redução de absenteísmo em empresas parceiras (Caliandra, 2023, dados internos).

Embora não se aprofunde aqui em métricas de eficácia, o estudo de caso ilustra, de forma concreta, como ações multidimensionais de *compliance* e cuidado podem coexistir: a empresa cumpre as exigências legais (avaliando riscos psicossociais, fornecendo suporte profissional) ao mesmo tempo em que fomenta um ambiente de segurança psicológica onde os colaboradores se sentem amparados para buscar ajuda sem temor ou vergonha (conforme indicado por 70% dos profissionais em uma pesquisa Caliandra apontando o estigma como barreira).

Em suma, a iniciativa Caliandra/Ambev demonstra que é viável traduzir as obrigações regulamentares em práticas efetivas de promoção da saúde mental no cotidiano empresarial, servindo de referência para outras organizações.

4 DISCUSSÕES

Os resultados evidenciam um cenário multifatorial em que requisitos legais recentes, indicadores epidemiológicos e dinâmicas organizacionais interagem no tocante à saúde mental ocupacional. A análise documental confirma que a atualização da NR-1 preencheu uma lacuna histórica ao formalizar os riscos psicossociais na gestão de SST (Segurança e Saúde no Trabalho).

Este avanço regulamentar está alinhado às recomendações internacionais, como as Diretrizes da OMS (2022) para saúde mental no trabalho, que enfatizam a integração de medidas organizacionais de prevenção ao estresse (World Health Organization, 2022).

A literatura científica corrobora que fatores psicossociais – demanda excessiva, baixo controle sobre o trabalho, insegurança no emprego, assédio, entre outros – têm impacto direto no adoecimento mental dos trabalhadores (Karasek & Theorell, 1990; Stansfeld & Candy, 2006).

Assim, a inclusão desses fatores no PGR das empresas, conforme a NR-1, reflete um consenso de que abordar apenas riscos físicos não é suficiente (Silva & Fischer, 2023). Os dados macro (INSS/MPS) de afastamentos, por sua vez, reforçam a gravidade do problema: o salto para 440 mil benefícios por transtornos mentais em 2024 sugere não apenas melhor reconhecimento diagnóstico, mas possivelmente o agravamento das condições de trabalho em uma década marcada por crises

econômicas, pandemia de COVID-19 e mudanças na organização do trabalho (como intensificação do trabalho remoto) – fatores citados em estudos recentes como catalisadores de ansiedade e burnout (Paparelli, 2021; Faiman, 2021).

Notavelmente, a predominância de transtornos de ansiedade e depressivos entre os afastamentos confirma padrões observados globalmente, onde essas condições figuram entre as principais causas de perda de saúde relacionada ao trabalho (WHO, 2022).

Ao conectar os níveis de análise, percebe-se que as exigências legais surgem como resposta a uma crise de saúde pública e laboral. No nível meso, a pouca maturidade das políticas corporativas de saúde mental – evidenciada por baixas porcentagens de empresas com ações proativas e relatos de falta de apoio gerencial – indica que a regulamentação passou a “empurrar” as organizações para além do que vinham fazendo voluntariamente.

Este achado dialoga com a literatura de compliance e mudanças organizacionais: segundo Kotter (1996), pressões externas (leis, mercado) muitas vezes iniciam mudanças culturais nas empresas, embora a internalização dos novos valores (no caso, a cultura de cuidado) dependa de lideranças e aprendizado organizacional.

No contexto brasileiro, o fato de 63% dos trabalhadores não se sentirem apoiados pela liderança em seus transtornos (FGV, 2023) sugere que a cultura vigente ainda normaliza o silêncio e o estigma em torno da saúde mental, conforme argumentam Silva e Oliveira (2021) ao tratar do “presentismo” e medo de represálias no trabalho. Portanto, interpretamos que a NR-1 e normas afins atuam como catalisadores que podem acelerar a adoção de práticas de apoio psicológico, mas há inéncias culturais a superar – um ponto enfatizado em estudos sobre mudança organizacional em SST, que alertam para a necessidade de engajamento genuíno da gestão (Hasle & Zwetsloot, 2011).

Ao analisar a viabilidade de implementar integralmente as exigências da nova NR-1, é preciso considerar a heterogeneidade do tecido empresarial brasileiro. Dados do RAIS indicam que ~57% dos estabelecimentos têm até 4 empregados, muitos dos quais carecem de estrutura especializada de RH ou saúde ocupacional. Isso levanta a questão de como micro e pequenas empresas conseguirão conduzir avaliações de riscos psicossociais e elaborar planos de ação.

Embora a norma não obrigue a contratação permanente de psicólogos ou ergonomistas, é provável que empresas de menor porte enfrentem desafios técnicos para cumprir os requisitos sem apoio externo. Uma possível solução apontada por especialistas (e.g. Viviane Forte, coordenadora do MTE) é o desenvolvimento de guias simplificados e capacitação acessível para que mesmo empregadores leigos

possam identificar fatores de risco como sobrecarga de trabalho, jornadas extensas ou conflitos interpessoais (MTE, 2024).

Do ponto de vista ético, a implementação da NR-1 representa um ganho em termos de responsabilidade social corporativa: reconhecer oficialmente transtornos mentais como problema ocupacional desloca a narrativa do indivíduo (“fraqueza” do trabalhador) para o dever de cuidado da empresa. Isso pode reduzir a culpabilização da vítima e estimular ambientes mais justos e humanos (Duty of Care; Clapham, 2020).

No entanto, também emergem dilemas éticos importantes. Um deles diz respeito à privacidade e ao limite entre suporte e invasão: ao mapear fatores psicossociais, empresas podem adentrar em aspectos delicados da vida psíquica dos funcionários. É imperativo que tais iniciativas sejam conduzidas com consentimento, confidencialidade e respeito à autonomia (Pontes & Ribeiro, 2022).

Outra implicação ética está na gestão das expectativas dos trabalhadores: ao anunciar programas de saúde mental, cria-se a expectativa de acolhimento; falhar em provê-lo de forma adequada poderia agravar sentimentos de desamparo. Assim, o comprometimento ético real das empresas será testado na prática – é preciso destinar recursos e honestidade de propósitos, não apenas cumprir tabela.

Um ponto crítico na discussão é o risco de “greenwashing organizacional” aplicado à saúde mental – isto é, empresas adotarem um discurso ou ações superficiais de preocupação com bem-estar apenas para melhorar sua imagem ou atender formalidades, sem mudanças substanciais na cultura de trabalho.

Os achados sugerem sinais de alerta para essa possibilidade. Por exemplo, a criação do Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental (Lei 14.831/2023) embora positiva como incentivo, pode incentivar algumas organizações a buscarem o título de forma cosmética, investindo em campanhas publicitárias de curto prazo ou eventos pontuais (palestras motivacionais, semanas da saúde mental) sem enfrentar os problemas estruturais – análogo ao que ocorreu com certos selos de sustentabilidade ambiental no passado (Boxenbaum & Jonsson, 2017).

O conceito de *compliance* social ensina que cumprir a letra da lei não implica automaticamente em transformação real, especialmente se houver desconexão entre as políticas escritas e a prática diária (Tenório & Sousa, 2021). No caso da saúde mental, seria um *well-being washing* anunciar um programa de apoio enquanto a organização mantém, por exemplo, metas abusivas e gestores com comportamentos assediadores.

De fato, conforme apontam Dias *et al.* (2022), o engajamento genuíno da alta administração é fator diferenciador: empresas que apenas reagem por obrigação tendem a implementar ações paliativas, enquanto aquelas que incorporam a questão no planejamento estratégico promovem intervenções mais efetivas e de longo prazo.

Portanto, do ponto de vista dos riscos observados, destaca-se a necessidade de vigilância e transparência: tanto auditores fiscais do trabalho quanto os próprios colaboradores devem monitorar se as iniciativas de saúde mental têm efeito concreto (redução de afastamentos, melhora no clima organizacional) ou se ficaram no nível do discurso. Evitar o *greenwashing* significa, em última análise, alinhar *compliance* à autenticidade – isto é, garantir que o marketing da saúde mental corresponda a uma cultura de cuidado verdadeira, sob pena de perda de credibilidade e possíveis sanções legais e reputacionais.

Os resultados deste estudo trazem diversas implicações práticas para diferentes atores. Para as empresas, o recado é claro: investir em saúde mental não é mais opcional, seja por coerção legal ou por estratégia de negócio.

As organizações devem desenvolver sistemas internos de gestão de riscos psicossociais, o que inclui realizar avaliações periódicas (por exemplo, via questionários anônimos de clima psicológico), implementar canais de denúncia e acolhimento (como o exemplo do SOS Caliandra) e adotar medidas corretivas tangíveis – e.g., redistribuir cargas de trabalho de equipes sobrecarregadas, instituir pausas e jornadas flexíveis quando viável, coibir práticas de assédio e treinar lideranças em comunicação empática.

Tais medidas, conforme estudos de casos e meta-análises (Joyce *et al.*, 2016), podem reduzir índices de burnout e absenteísmo, além de melhorar a produtividade e retenção de talentos. Para os profissionais de RH e de Saúde Ocupacional, surge a necessidade de ampliar competências: conhecer ferramentas de identificação de risco psicossocial (como a escala de Copenhagen, por exemplo), atuar em conjunto com psicólogos do trabalho e comunicar resultados para a diretoria em termos de indicadores de negócio (ex.: impacto financeiro dos afastamentos, que em 2024 ultrapassou R\$ 3 bilhões em custos previdenciários). Esses profissionais desempenham papel-chave de ponte entre a norma e a prática, devendo traduzir as exigências da NR-1 em políticas claras, treinamentos e protocolos dentro da empresa.

Para os formuladores de políticas públicas e órgãos fiscalizadores, as implicações apontam para a importância de suporte e monitoramento: será crucial oferecer materiais educativos e eventualmente subsídios ou linhas de crédito para que micro e pequenas empresas implementem programas de saúde mental. Além disso, a fiscalização trabalhista precisará se adaptar – os auditores-fiscais terão de inspecionar não apenas máquinas e ambientes físicos, mas procedimentos organizacionais e dados de saúde (taxas de afastamento por ansiedade/depressão etc.).

Espera-se também uma maior integração das políticas de saúde (SUS) com as de trabalho: por exemplo, articulando os CAPS (Centros de Atenção Psicossocial) para atender demandas encaminhadas pelas empresas, ou aproveitando os dados

do BEM (Benefícios por Incapacidade) para orientar ações preventivas em setores críticos (teleatendimento, bancos, saúde, conforme citado).

Por fim, vale destacar a implicação para a cultura organizacional de modo amplo: com a saúde mental em foco, temas como qualidade de vida, equilíbrio trabalho-família e respeito à diversidade tendem a ganhar força no diálogo dentro das empresas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais humanizado.

Este estudo apresentou limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Primeiro, a análise documental concentrou-se na Portaria MTE nº 1.419/2024 e na nova redação da NR-1, não explorando em profundidade outras normas relacionadas (como a NR-17 sobre ergonomia ou legislações estaduais), o que poderia ampliar a compreensão do arcabouço legal.

Em segundo lugar, os dados do INSS/MPS utilizados são agregados e não distinguem quais afastamentos por transtornos mentais têm nexo causal ocupacional. Ou seja, uma parcela desses afastamentos pode derivar de fatores extra-trabalho, e o estudo não conseguiu discriminar essa proporção – um ponto que sugere cautela ao atribuir toda a responsabilidade às organizações.

Também não foram considerados possíveis sub-registros ou afastamentos não encaminhados ao INSS (por exemplo, funcionários que utilizam licença saúde curta <15 dias ou utilizam outros arranjos), o que pode levar a subestimar a incidência real de problemas de saúde mental no trabalho. No que tange à literatura científica, embora tenhamos incluído pontos-chave de pesquisas recentes, o levantamento não foi exaustivo.

Poderia haver viés na seleção das referências, e estudos qualitativos com trabalhadores não foram diretamente incorporados – por exemplo, narrativas de trabalhadores sobre clima psicológico poderiam enriquecer a discussão sobre cultura de cuidado.

A generalização do estudo de caso Caliandra também merece ressalvas: trata-se de um exemplo de sucesso possivelmente atípico, dado que as empresas parceiras da Caliandra podem ser aquelas já mais engajadas com bem-estar.

Portanto, os resultados micronão se aplicam automaticamente a organizações com menos recursos ou diferente grau de comprometimento. Pesquisas futuras poderiam investigar como as empresas de diferentes portes estão implementando a NR-1 na prática, por meio de estudos de múltiplos casos pós-2025, identificando obstáculos comuns e fatores críticos de sucesso na gestão de riscos psicossociais.

Além disso, há espaço para estudos longitudinais que avaliem o impacto dessas intervenções na saúde mental dos trabalhadores ao longo do tempo – por exemplo, monitorando indicadores de saúde (questionários de stress, uso de serviços

terapêuticos) antes e depois da implantação de programas de *compliance* em saúde mental. Por fim, sugerem-se pesquisas sobre percepção dos trabalhadores acerca dessas políticas: se sentem de fato maior apoio e abertura ou se ainda prevalece a desconfiança. Endereçar essas lacunas ajudará a consolidar o conhecimento na área e orientar tanto novas políticas públicas quanto práticas empresariais mais efetivas, rumo a uma convergência duradoura “da conformidade à cultura de cuidado”.

5 CONCLUSÃO

Os achados deste estudo permitem concluir que a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, representa um marco regulatório significativo na incorporação dos riscos psicossociais à agenda de saúde e segurança no trabalho no Brasil, sinalizando uma inflexão normativa que eleva a saúde mental ao mesmo patamar de atenção que os riscos físicos e químicos tradicionalmente tratados no ambiente laboral.

Ao integrar formalmente fatores como estresse crônico, sobrecarga, assédio moral e insegurança emocional ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a norma cria obrigações explícitas para as organizações mapearem, comunicarem e mitigarem tais fatores, ampliando a responsabilização empresarial e o alcance das políticas de compliance.

Os resultados revelam, no entanto, um descompasso entre a evolução normativa e a maturidade institucional da maioria das empresas, sobretudo de pequeno e médio porte, que enfrentam dificuldades técnicas e estruturais para operacionalizar as exigências legais.

O estudo de caso da Caliandra Saúde Mental demonstrou que é possível transpor as obrigações legais para práticas efetivas de acolhimento e gestão da saúde psicológica, mas também revelou que tais ações requerem investimentos consistentes, liderança engajada e cultura organizacional sensível ao tema — elementos ainda incipientes na maioria das organizações analisadas.

Além disso, os dados do INSS confirmam a gravidade do cenário nacional, com mais de 440 mil afastamentos por transtornos mentais em 2024, reforçando a urgência de respostas intersetoriais e integradas. A análise multinível evidenciou que, embora a norma seja um instrumento potencialmente transformador, seus impactos reais dependerão do fortalecimento de capacidades técnicas nas empresas, de políticas públicas de suporte e fiscalização adequadas, e do engajamento genuíno da alta gestão na construção de ambientes psicologicamente seguros.

Assim, conclui-se que a NR-1 é mais que um imperativo legal: trata-se de uma oportunidade para que as empresas brasileiras avancem da mera conformidade

regulatória para uma cultura institucional de cuidado, promovendo não apenas a redução de riscos, mas a legitimação social do trabalho como espaço de saúde, dignidade e respeito humano.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. (2022). **Relatório Anual de Tendências em Saúde Ocupacional.** ANAMT.

BOXENBAUM, E., & Jonsson, S. (2017). **Isomorphism, diffusion and decoupling:** Concept evolution and theoretical challenges. In R. Greenwood, C. Oliver, T.B. Lawrence, & R.E. Meyer (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 78–101). SAGE Publications.

BRASIL. (2023). **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2023.** Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

CALIANDRA SAÚDE MENTAL. (2023). **Dados internos sobre utilização do canal SOS Saúde Mental.**

CLAPHAM, A. (2020). **Human Dignity and Duties of Care:** The Ethical and Legal Frameworks. *Ethics & International Affairs*, 34(1), 3–14.

CONEXA SAÚDE. (2023). Relatório de Saúde Mental Corporativa no Brasil. Conexa. Dias, R., Tenório, R., & Oliveira, M. (2022). Liderança e saúde mental no trabalho: análise de práticas organizacionais no Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, 20(1), 134–150.

FAIMAN, A. (2021). Gestão estratégica da saúde mental no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 46(e21), 1–12.

FGV. (2023). **Pesquisa Nacional de Saúde Mental no Trabalho.** Fundação Getúlio Vargas. Hasle, P., & Zwetsloot, G. (2011). Occupational Health and Safety Management Systems: Issues and Challenges. *Safety Science*, 49(7), 961–963.

Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review. **Psychological Medicine**, 46(4), 683–697.

KARASEK, R., & Theorell, T. (1990). **Healthy Work**: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books.

KOTTER, J. P. (1996). **Leading Change**. Harvard Business Review Press.

LIGUORI, L. (2023). **Relatório de Saúde Mental nas Empresas Brasileiras**. Pipo Saúde. Ministério da Previdência Social. (2024). Relatórios Anuais de Afastamento por CID.MPS.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. (2024). **Portaria nº 1.419, de 26 de março de 2024**. Atualiza a Norma Regulamentadora nº 1.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. (2023). **Portaria nº 1.999, de 4 de setembro de 2023**. Atualiza a lista de doenças relacionadas ao trabalho.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. (2022). **Guidelines on managing psychosocial risks at work**.

PAPARELLI, C. (2021). Burnout, pandemia e o futuro do trabalho: perspectivas para o Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, 37(4), e00071321.

PONTES, F. & Ribeiro, A. C. (2022). Saúde mental e direito à privacidade no ambiente de trabalho: dilemas e recomendações. **Revista Direito & Práxis**, 13(3), 1456–1480.

SILVA, F. & Fischer, F. (2023). A saúde mental como fator estratégico na gestão de riscos ocupacionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 48(e27), 1–10.

SILVEIRA, C. M., Guerra, A., & Siu, E. (2024). Saúde mental corporativa: entre o *compliance* e o cuidado. **Occupational Medicine**, 74(2), 87–95.

SIU, E. (2024). **Estratégias de engajamento em saúde mental organizacional**. Palestra em evento da FIESP.

STANSFELD, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 32(6), 443–462.

TENÓRIO, R., & Sousa, J. (2021). compliance social: entre o discurso e a prática nas empresas brasileiras. **Revista Organizações & Sociedade**, 28(96), 361–384.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2022). **Mental health at work:** Policy brief. WHO and ILO.

Publicado originalmente no *Journal of Convergent Scientific Inquiry, Vol. 1, No. 1 (2025)*

O ADOECIMENTO MENTAL DA CLASSE TRABALHADORA, IMPACTOS SOBRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO DA NR-01

Mental Illness in The Working Class,
Impacts on Social Security and the Latest Update of NR-01.

**Heloísa Helena Silva Pancotti
Luiz Gustavo Boiam Pancotti**

Só os acidentes de trabalho, quando trabalham para empresas que tinham seguro contra esse tipo de risco, davam-lhes o lazer [...]. O desemprego, que não era segurado, era o mais temido dos males [...]. O trabalho [...] não era uma virtude, mas uma necessidade que, para permitir viver, levava à morte [...] Era [...] o privilégio da servidão.

CAMUS, Albert. *O Primeiro Homem*.

ÁREA: Direito Previdenciário. Direito do Trabalho.

RESUMO

Este artigo examina o adoecimento mental da classe trabalhadora no contexto do capitalismo contemporâneo, analisando seus impactos sobre a Previdência Social e as recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). A partir de um arcabouço teórico crítico, baseado nas obras de Ricardo Antunes, Slavoj Žižek e Byung-Chul Han, identifica-se a precarização estrutural do trabalho como fenômeno central,

Heloísa Helena Silva Pancotti

Advogada. Mestre em Direito pelo UNIVEM (Marília/SP). Doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná. Diretora Científica e Coordenadora da Diretoria de Amicus Curiae do IEPREV. E-mail: hpancotti@gmail.com . Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1948241510029657>.

Luiz Gustavo Boiam Pancotti

Advogado. Mestre em Direito Difusos e Coletivos pela UNIMES (Santos/ SP). Doutor em Direito Previdenciário pela PUC/SP. Pós Doutor em Direito pela Universidade do Norte do Paraná (UENP). E-mail: pancotti@gmail.com . Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5830430541694112> .

caracterizada pela terceirização, uberização e internalização da lógica neoliberal, que transforma o trabalhador em agente de sua própria exploração. A metodologia utilizada combina revisão bibliográfica interdisciplinar, análise documental de normas jurídicas e dados empíricos, com o objetivo de demonstrar como as novas formas de organização laboral geram sofrimento psíquico e transferem ao Estado e aos indivíduos os custos sociais decorrentes. O problema geral abordado é a contradição entre a retórica de autonomia e flexibilidade propagada pelo capitalismo plataformizado e a realidade da servidão voluntária, que submete os trabalhadores a jornadas exaustivas, controle algorítmico e ausência de direitos, culminando em transtornos como depressão, ansiedade e síndrome de burnout. Como problemas específicos, destacam-se: (i) a externalização dos custos do adoecimento mental para o sistema previdenciário, evidenciada pelo aumento de 42% nos benefícios por incapacidade entre 2018 e 2023; (ii) a insuficiência das políticas públicas de saúde mental, com investimentos inferiores a 2% do orçamento do Ministério da Saúde; e (iii) a responsabilização das empresas, conforme as alterações da NR-01 em 2024, que instituem a obrigatoriedade de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST) com foco em riscos psicossociais. Conclui-se que, embora as atualizações normativas representem avanços na regulação, sua efetividade depende da superação da lógica estrutural que precariza o trabalho, exigindo a convergência entre fiscalização estatal, mobilização coletiva e crítica ao neoliberalismo. Sustenta-se que a construção de um modelo laboral digno requer não apenas intervenções jurídicas, mas a transformação das relações de produção que perpetuam o “privilegio da servidão”.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental. Precarização. Neoliberalismo. NR-01. Capitalismo de plataforma.

ABSTRACT

This article examines the mental illness affecting the working class in the context of contemporary capitalism, analyzing its impact on Social Security and the recent updates to Regulatory Standard No. 01 (NR-01). Based on a critical theoretical framework grounded in the works of Ricardo Antunes, Slavoj Žižek, and Byung-Chul Han, the study identifies the structural precarization of labor as a central phenomenon, characterized by outsourcing, platformization, and the internalization of neoliberal logic, which turns workers into agents of their own exploitation. The methodology combines an interdisciplinary literature review, documentary analysis of legal norms, and empirical data, aiming to demonstrate how new forms of labor organization generate psychological suffering and shift the resulting social costs onto the State and individuals.

The general issue addressed is the contradiction between the rhetoric of autonomy and flexibility promoted by platform capitalism and the reality of voluntary servitude, which subjects workers to exhausting hours, algorithmic control, and lack of rights, resulting in disorders such as depression, anxiety, and burnout syndrome. The specific problems identified include: (i) the externalization of mental illness costs to the social security system, evidenced by a 42% increase in disability benefits between 2018 and 2023; (ii) the inadequacy of public mental health policies, with investments accounting for less than 2% of the Ministry of Health's budget; and (iii) the accountability of companies, in light of the 2024 amendments to NR-01, which require Occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS) with a focus on psychosocial risks. The article concludes that, although the regulatory updates represent progress, their effectiveness depends on overcoming the structural logic that precarizes labor, requiring a convergence of state oversight, collective mobilization, and critique of neoliberalism. It argues that building a dignified labor model requires not only legal interventions but also the transformation of the productive relations that perpetuate the "privilege of servitude."

KEYWORDS: Mental health. Precarization. Neoliberalism. NR-01. Platform capitalism.

SUMÁRIO: Introdução. 1. O trabalhador moderno e o *Privilégio da Servidão* na obra de Ricardo Antunes. 2. O sofrimento psíquico e a angústia do homem moderno em Slavoj Žižek. 3. O adoecimento psíquico da classe trabalhadora, a psicopolítica e a sociedade do cansaço em Byung Chul Han. 4. O custo social da precariedade: impactos sobre o Estado e os trabalhadores no Brasil. 5. As atualizações recentes da NR-01 e a responsabilidade das empresas quanto ao adoecimento dos empregados. Conclusões. Referências.

INTRODUÇÃO

A citação supra abre o livro “O privilégio da servidão” de Ricardo Antunes (ANTUNES: 2020) e dá a tônica sobre o maior problema relacionado às formas emergentes de trabalho. O adoecimento mental da classe trabalhadora tem se tornado um tema central nos debates sobre saúde ocupacional e previdência social no Brasil. Com o aumento de transtornos como depressão, ansiedade e síndrome de burnout, os impactos econômicos e sociais são significativos, pressionando o sistema previdenciário e exigindo respostas regulatórias mais eficazes. O referencial teórico que busca estudar o adoecimento da classe trabalhadora moderna parte das obras de Ricardo Antunes, Byung Chul Han e Slavoj Žižek. Numa sociedade capitalista neoliberal, contudo, os

custos humanos da exploração desmedida, recai sobre o Estado e sobre a classe trabalhadora hiperexplorada.

1 O TRABALHADOR MODERNO E O PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO NA OBRA DE RICARDO ANTUNES.

Antunes (2020) argumenta que o proletariado tradicional (operário industrial) foi parcialmente substituído por um precariado de serviços — entregadores de aplicativos, telemarketing, trabalhadores de plataformas digitais. Esses trabalhadores, embora muitas vezes não se reconheçam como proletários, vivem sob condições de superexploração.

O autor reconhece, com certa ironia, que, na modernidade, o emprego formal se tornou raro, e a própria possibilidade de ter um trabalho precário é vendida como um “privilégio”. Empresas como Uber e iFood propagam a ideia de “liberdade” e “autonomia”, mas, na prática, impõem jornadas exaustivas sem direitos trabalhistas.

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a terceirização irrestrita (Lei 13.429/2017) aprofundaram a fragmentação da classe trabalhadora. Antunes (2020) mostra como isso enfraquece a organização coletiva e beneficia o capital.

Esse fenômeno ocorre por meio de mecanismos estruturais, econômicos e políticos, que reconfiguram o mundo do trabalho. A partir das décadas de 1980 e 1990, o capitalismo globalizado promoveu a fragmentação das cadeias produtivas. Empresas terceirizam atividades não essenciais para reduzir custos, criando um exército de trabalhadores subcontratados sem vínculos estáveis.

Enquanto empregos industriais diminuem (por automação e *offshoring*), crescem ocupações em *call centers*, limpeza, logística e entregas — setores com alta rotatividade e baixa remuneração.

A emergência de uma sociedade conectada virtualmente revolucionou as formas de exercício de atividade remunerada e inaugurou uma onda de trabalhadores que sofrem exploração de sua força de trabalho e que sequer conhece seu explorador, como os trabalhadores das plataformas digitais. Plataformas como Uber, iFood e Rappi classificam os trabalhadores como “parceiros” ou “autônomos”, negando-lhes direitos trabalhistas.

Contudo, o trabalho é vigiado e controlado remotamente, por meio dos algoritmos, que ditam regras, ritmo, metas e avaliações permanentes, impondo jornadas exaustivas, sem remuneração justa e onde o trabalhador é o único responsável pelos riscos do exercício da atividade, estando sujeito ao banimento das plataformas, sem qualquer garantia ou indenização.

Em *O Privilégio da Servidão* (2020), Ricardo Antunes desmonta o mito da “autonomia” propagado pelas plataformas digitais (Uber, iFood, Rappi, etc.), mostrando como essa narrativa encobre relações de exploração ainda mais intensas que as do trabalho tradicional. A falsa autonomia é um pilar ideológico do capitalismo platformizado, que transforma a precariedade em discurso de liberdade.

Os trabalhadores não possuem nenhuma proteção social contra o adoecimento ou incapacidade e até mesmo sua morte. No Brasil, foram observados até mesmo movimentos sociais destes trabalhadores se colocando contrariamente a qualquer iniciativa governamental de regular essa nova forma de trabalho.¹

No Brasil, cerca de 4 milhões de pessoas trabalham por meio de plataformas digitais (IPEA, 2023), a maioria sem garantias. A narrativa neoliberal incentiva o trabalhador a se ver como “micro-empreendedor”. O trabalhador é responsabilizado caso não consiga prosperar, individualizando a culpa decorrente da exploração de sua força de trabalho e a sua falta de proteção social é vendida como liberdade.

Em outras palavras, o discurso neoliberal que justifica essa forma de trabalho convence de haver um verdadeiro privilégio em se tornar servo e aceitar a exploração como se ela fosse uma escolha livre.

Neste sentido, Antunes (2020) ilustra o precariado de serviços, como uma reconfiguração do proletariado sob o capitalismo digital. Sua expansão é sistêmica, resultado de mudanças tecnológicas, políticas neoliberais, ofensiva do capital contra direitos trabalhistas.

O adoecimento destes trabalhadores precarizados pode ser dimensionado pelo adoecimento psíquico, patologias físicas e doenças sociais. No âmbito do presente artigo, interessa discutir o adoecimento mental.

A Quarta Revolução Industrial, também denominada Indústria 4.0, representa uma profunda transformação nos processos produtivos, marcada pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas. Como destacado por Schwab (2016), essa revolução se distingue das anteriores por sua escala, velocidade e impacto disruptivo, introduzindo sistemas ciberfísicos, inteligência artificial, *big data*, Internet das Coisas (IoT) e robótica avançada como pilares de uma nova organização do trabalho.

Enquanto as revoluções industriais anteriores foram impulsionadas pela mecanização (1^a), eletrificação e produção em massa (2^a) e automação baseada em eletrônica e TI (3^a), a Quarta Revolução Industrial avança em direção a uma hiper conectividade autônoma, na qual algoritmos e máquinas assumem funções decisórias,

¹ JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO. Redação: **Regulamentação de motoristas de aplicativo tem entraves para avançar e fica para este ano.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/01/regulamentacao-de-motoristas-de-aplicativo-tem-entraves-para-avancare-fica-para-este-ano.shtml>. Acesso em 21 de abril de 2025.

reconfigurando a relação entre humanos e processos produtivos. Essa mudança, no entanto, não se limita à esfera tecnológica: ela redefine a divisão social do trabalho, subordinando os trabalhadores a uma lógica de eficiência algorítmica e precarização estrutural. Como argumenta Schwab (2016, p. 12), “*estamos no limiar de uma transformação que alterará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos*”. Se, por um lado, essa revolução promete ganhos de produtividade e inovação, por outro, ela acentua desigualdades e desafios laborais, exigindo uma reflexão crítica sobre seus impactos sociais e a necessidade de regulação que garanta direitos trabalhistas em meio à ascensão da automação.

No entanto, como alerta Antunes (2020), esse avanço tecnológico não veio acompanhado de melhores condições de trabalho. Pelo contrário: aumentou a informalidade, a terceirização e o isolamento do trabalhador, que, embora conectado o tempo todo, encontra-se social e juridicamente desprotegido.

O trabalho em plataformas digitais, por exemplo, ilustra perfeitamente essa nova lógica. Motoristas de aplicativos, entregadores e *freelancers* operam em um regime de trabalho fragmentado, sem garantias mínimas de seguridade social, sujeitos a jornadas extenuantes e sem direitos trabalhistas consolidados.

Antunes ressalta que essa nova configuração do trabalho é marcada pelo que ele chama de servidão voluntária. Os trabalhadores, muitas vezes, acreditam que estão assumindo uma posição autônoma, mas, na realidade, estão inseridos em uma engrenagem que os sobrecarrega e os priva de estabilidade. A lógica da maximização do lucro e da redução de custos se impõe brutalmente, resultando no esgotamento físico e psíquico do trabalhador contemporâneo.

Um aspecto central da obra de Antunes é a ideia de que a precarização atinge tanto os trabalhadores braçais quanto os trabalhadores intelectuais. Professores, jornalistas, advogados e profissionais de tecnologia também sofrem com a intensificação do trabalho e a falta de garantias, muitas vezes sendo submetidos a regimes de contratação temporária, baixos salários e ausência de benefícios.

2 O SOFRIMENTO PSÍQUICO E A ANGÚSTIA DO HOMEM MODERNO EM SLAVOJ ŽIŽEK.

Slavoj Žižek, filósofo esloveno contemporâneo, oferece uma análise singular sobre o sofrimento psíquico na modernidade por meio de sua teoria da “Visão em Paralaxe” (ŽIŽEK, 2006). Partindo de uma perspectiva que articula psicanálise lacaniana e materialismo dialético, Žižek investiga as contradições fundamentais que estruturam a subjetividade moderna, revelando como a angústia emerge como sintoma social.

Para Žižek (2006), a angústia contemporânea não deriva simplesmente do mal-estar na civilização freudiana, mas de uma contradição específica do capitalismo tardio: “A verdadeira fonte de ansiedade não é a falta de opções, mas o excesso de possibilidades vazias que mascaram a ausência de escolhas reais” (ŽIŽEK, 2006, p. 157). Essa análise se desenvolve em três dimensões principais. A Paralaxe do Desejo, O Supereu pós-moderno, o Real Traumático.

Na obra Visão em Paralaxe (2006), Žižek argumenta que o sujeito moderno oscila entre a promessa de liberdade absoluta e a realidade da determinação social. Essa tensão gera o que o autor denomina “angústia paraláxica” (ŽIŽEK, 2006, p. 203).

A angústia se materializa na vivência do sujeito moderno, uma vez que as redes sociais estimulam a necessidade de reinvenção, de maximização das experiências humanas e ordenam que se seja feliz e se alcance a plenitude.

Este fenômeno pode ser observado na vida refletida em plataformas como Instagram. A vida humana e as suas subjetividades são irrealmente expostas, em que não há insatisfações ou experiências cotidianas.

Há uma produção daquilo que o autor identifica como o “real inassimilável” que se manifesta por meio de síndromes depressivas, ataques de pânico e comportamentos compulsivos.

Slavoj Žižek, retomando e transformando o conceito lacaniano do Real, apresenta uma das noções mais instigantes para se compreender os impasses da experiência contemporânea.

Diferente da realidade comum que se percebe no dia a dia, o Real em Žižek é aquilo que não se consegue simbolizar completamente — um núcleo duro de impossibilidade que persiste como um problema por resolver das tentativas de dar sentido ao mundo. Imagine-se que toda realidade é como um grande quebra-cabeça: o Real seria justamente aquela solicitante que nunca se encaixa, que resiste a todas as nossas tentativas de completar a imagem.

Não se trata de algo místico ou transcendental, mas de uma impossibilidade estrutural que faz parte da própria constituição da realidade. Žižek alerta: “*O Real não é algum além inatingível, mas o que perturba nossa realidade a partir de dentro*” (2006, p. 134).

Quando se fala do Real como traumático, refere-se ao modo como essa impossibilidade afeta a todos. O trauma não vem de algum evento externo terrível, mas do encontro violento com os limites da capacidade humana de compreensão e representação.

Na sociedade contemporânea, esse Real traumático aparece de várias formas: nas crises econômicas que se repetem apesar de todos os esforços para evitá-las, nos

sintomas psicossomáticos que resistem a tratamentos médicos, ou mesmo naqueles momentos em que, por mais que se tente explicar racionalmente uma situação, algo sempre escapa. Žižek lembra que “*o capitalismo, com toda sua lógica aparentemente racional, produz seu próprio Real — pontos onde o sistema simplesmente não funciona como deveria*” (2014, p. 123).

São essas falhas, essas contradições internas que não podem ser resolvidas no sistema, que constituem o Real traumático do capitalismo contemporâneo.

O aspecto mais provocador da teoria žižekiana é que esse real não é nada que se deve ou que se pode superar. Pelo contrário, ele é o que dá consistência à nossa realidade. Sem essa dimensão traumática, sem esse ponto de impossibilidade, a experiência relativa a esse mundo desmoronaria.

A grande ilusão que Žižek critica é justamente a crença de que, algum dia, seria possível criar uma sociedade perfeitamente harmoniosa, sem contradições ou pontos de conflito.

O real traumático mostra que o mal-estar não é um acidente no caminho do progresso, mas parte constitutiva da condição humana. Como ele afirma: “*A verdadeira liberdade não está em eliminar todos os obstáculos, mas em reconhecer como esses obstáculos nos constituem*” (2012, p. 238).

Essa perspectiva é um convite a uma postura radicalmente diferente diante dos problemas contemporâneos — em vez de tentar eliminá-los a todo custo, talvez seja preciso aprender a lidar com eles de forma mais produtiva, reconhecendo sua natureza estrutural.

Para entender por que tantos trabalhadores hoje sofrem com depressão, ansiedade e esgotamento, é preciso olhar além das explicações individuais e examinar como o sistema capitalista contemporâneo molda a vida em sociedade de formas profundamente perturbadoras. Žižek mostra que o sofrimento mental da classe trabalhadora não é simplesmente um problema de saúde individual, mas um sintoma social — um reflexo das contradições e exigências brutais do capitalismo moderno.

Um dos motivos centrais para esse adoecimento coletivo é o que Žižek chama de “supereu perverso” do capitalismo atual. Diferente da época de nossos avós, quando as regras sociais eram claras (“trabalhe duro, siga as normas”), hoje os trabalhadores são bombardeados por mensagens contraditórias.

Por um lado, nos dizem que devemos ser flexíveis, criativos e empreendedores. Por outro lado, as condições reais de trabalho são cada vez mais precárias, com salários baixos, jornadas exaustivas e nenhuma segurança. Essa contradição gera uma angústia profunda: *O sujeito moderno é comandado a se autogerir como se fosse um empresário, enquanto na realidade é tratado como recurso descartável*

(ŽIŽEK: 2012, p. 145). O resultado é um sentimento constante de inadequação — como se o fracasso fosse sempre culpa do indivíduo, nunca do sistema.

Outro fator crucial é o que Žižek chama de “dupla exploração” no mundo do trabalho hoje. Não basta o trabalhador vender sua força de trabalho — agora ele precisa também vender sua personalidade, seus afetos, sua imagem. Caixas de supermercado devem sorrir o tempo todo, motoristas de aplicativo precisam manter altas avaliações, vendedores têm que fingir entusiasmo genuíno.

Essa “economia dos afetos” exige um esforço emocional constante que esgota nossas reservas psíquicas. Como observa Žižek:

“O trabalhador contemporâneo não é explorado somente no corpo, mas na própria alma — ele é obrigado a internalizar a lógica do capital como se fosse sua escolha pessoal” (2014, p. 89).

Não surpreende que tantos desenvolvam ansiedade e depressão nesse processo.

A terceira razão para o adoecimento em massa está no que Žižek chama de “violência simbólica” do capitalismo financeirizado. Vive-se numa sociedade que diz que tudo é possível (“se você não consegue, é porque não se esforçou o suficiente”), enquanto na realidade as oportunidades são cada vez mais desiguais.

Essa mentira estrutural cria um sentimento permanente de frustração e impotência. *“A ideologia dominante hoje não é mais ‘conformem-se com seu lugar’, mas ‘você pode ser qualquer coisa’ — o que é muito mais cruel, porque transforma o fracasso social em culpa individual”* (ŽIŽEK: 2008, p. 112).

Quando as pessoas internalizam essa lógica, começam a se odiar por não conseguirem o impossível que lhes foi prometido.

Por fim, Žižek alerta para o caráter especialmente perverso da precarização contemporânea. No passado, mesmo explorados, os trabalhadores tinham certa estabilidade e laços comunitários.

Hoje, a uberização do trabalho isola o indivíduo, transformando cada um em uma microempresa falida, competindo contra todos os outros. *“A solidão do trabalhador precarizado é completa — ele luta sozinho contra algoritmos que não conhece, por migalhas que mal dão para sobreviver”* (ŽIŽEK, 2018, p. 76).

Sem sindicatos, sem coletividade, sem futuro garantido, não é de se admirar que tantos desenvolvam quadros de ansiedade generalizada e desespero.

3 O ADOECIMENTO PSÍQUICO DA CLASSE TRABALHADORA, A PSICOPOLÍTICA E A SOCIEDADE DO CANSAÇO EM BYUNG CHUL HAN.

Na contemporaneidade, observa-se uma transformação radical nas formas de sofrimento psíquico que assolam a classe trabalhadora, fenômeno que Byung-Chul Han (2017) analisa com profundidade em sua obra “Sociedade do Cansaço”.

Diferentemente das sociedades disciplinares descritas por Foucault, marcadas por instituições de confinamento e mecanismos repressivos explícitos, a sociedade atual opera por meio do que Han denomina “psicopolítica” — um sistema de dominação mais sutil e penetrante, que não se contenta em controlar corpos, mas aspira governar mentes e almas.

Neste novo paradigma, como afirma o autor, “*o sujeito de desempenho explora a si, acreditando estar realizando sua liberdade*” (HAN, 2017, p. 27), resultando em patologias peculiares ao nosso tempo — depressão, transtorno de déficit de atenção, síndrome de *burnout* — que não podem ser compreendidas sem referência às transformações no mundo do trabalho.

A passagem da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho, conforme delineada por Han (2015) em “Psicopolítica”, acarreta consequências profundas para a saúde mental dos trabalhadores.

Enquanto no modelo fabril tradicional o controle se exercia principalmente sobre o tempo e os gestos do corpo, na atual organização do trabalho neoliberal exige-se que o trabalhador internalize completamente a lógica do sistema, transformando-se em empresário de si.

Essa internalização produz um tipo específico de violência, como observa Han: “*A violência do positivo não opõe, nem deprecia, nem explora. Exige, promove e otimiza*” (HAN, 2015, p. 43).

O resultado é um cansaço generalizado, uma exaustão da alma que não decorre mais da repressão externa, mas da impossibilidade de corresponder às exigências sempre crescentes de produtividade e autoaperfeiçoamento.

O trabalhador contemporâneo, longe de se rebelar contra seu explorador, dirige contra si a violência que antes era exercida pelo patrão, num processo de autoexploração que não conhece limites.

A análise de Han (2017) sobre a sociedade do cansaço revela como as novas formas de organização do trabalho produzem um sujeito frágil e esgotado.

Na economia de serviços e informação, o trabalhador não vende somente sua força física, mas sua personalidade, seus afetos, sua capacidade de comunicação — o que Han denomina “prostituição emocional”.

Como consequência, o excesso de trabalho e desempenho leva a um autoesgotamento que se acompanha de um sentimento de vazio e esgotamento (HAN; 2017, p. 35).

Esse fenômeno é particularmente visível em profissões que exigem constante disponibilidade emocional e criativa, nas quais a fronteira entre trabalho e vida pessoal se dissolve completamente. A hiperatividade, longe de ser sinal de vitalidade, converte-se assim em sintoma de uma sociedade doente, que não consegue mais distinguir entre produção e destruição, entre vida e trabalho.

A psicopolítica, conforme conceituada por Han (2015), opera por meio de mecanismos aparentemente democráticos e libertadores que, na verdade, intensificam o controle sobre os indivíduos.

Plataformas digitais, sistemas de avaliação contínua, métricas de desempenho — todos esses dispositivos criam a ilusão de autonomia enquanto reforçam a servidão voluntária.

Como observa o autor, “*o panóptico digital é muito mais eficiente que o panóptico de Bentham, porque cada um se controla e se vigia a si mesmo, sob a ilusão da liberdade*” (HAN: 2015, p. 67).

Nesse contexto, o adoecimento psíquico da classe trabalhadora assume características específicas: não se trata mais do sofrimento causado pela exploração visível, mas da angústia gerada pela impossibilidade de alcançar os ideais de perfeição e produtividade que o próprio indivíduo internalizou.

A depressão, nesse sentido, é o sintoma por excelência de uma sociedade que transformou o “*torna-te quem és*” num imperativo cruel e inalcançável.

Em Han “*Todos somos hoje servos e senhores de nós mesmos. Assim, a exploração é possível mesmo sem dominação*” (HAN: 2017, p. 31). O sujeito contemporâneo, na sociedade de desempenho, assume simultaneamente o papel de explorador e explorado, tornando a exploração mais eficaz por ser autoinfligida.

O sujeito de desempenho é senhor e servo em uma pessoa. Também a guerra interior é uma guerra que ele trava consigo mesmo. Deste modo, a exploração é possível mesmo sem dominação. É esta a especificidade da dialética do senhor e do servo na sociedade de desempenho, que leva a uma autêntica crise de liberdade (HAN: 2017, p. 31–32).

Por esta razão, na teoria de Antunes (2020), Žižek (2006) e Han (2017), o adoecimento psíquico da classe trabalhadora é produto direto das novas formas precárias de organização da atividade laboral.

Ocorre que, na sociedade capitalista neoliberal, os lucros são individualizados, mas o prejuízo decorrente dos riscos da atividade econômica é transferido ao Estado e

à classe trabalhadora, conforme se verá doravante.

4 O CUSTO SOCIAL DA PRECARIEDADE: IMPACTOS SOBRE O ESTADO E OS TRABALHADORES NO BRASIL

A reconfiguração do mundo do trabalho nas últimas décadas, marcada pelo crescimento exponencial do precariado — aquela massa de trabalhadores informais, terceirizados, intermitentes e plataformizados — gera um custo social que recai duplamente sobre o Estado brasileiro e sobre os próprios trabalhadores, num círculo vicioso de adoecimento e fragilização das redes de proteção social.

Ao analisar os dados dos últimos cinco anos, percebe-se um crescimento alarmante dos casos de adoecimento psíquico relacionados ao trabalho, com as concessões de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez devido a transtornos mentais e comportamentais aumentando em 42% entre 2018 e 2023, segundo dados do Ministério da Saúde (2023).

Esse fenômeno revela como a precarização das relações de trabalho transfere para o sistema público os custos que deveriam ser assumidos pelos empregadores, numa lógica perversa nos quais os lucros são privatizados e os prejuízos à saúde dos trabalhadores são socializados.

Os impactos sobre a Previdência Social são particularmente graves, com os benefícios por incapacidade decorrentes de doenças psíquicas representando hoje cerca de 28% de todos os benefícios previdenciários concedidos, um aumento de 15 pontos percentuais em relação a 2018 (2023).

Dados do INSS mostram que, somente em 2022, foram concedidos mais de 280 mil benefícios previdenciários relacionados a transtornos mentais, com destaque para depressão, ansiedade e síndrome de *burnout*, que juntas respondem por 68% desses casos. O valor médio mensal desses benefícios gira em torno de R\$ 1.400,00, representando um custo anual superior a R\$ 4,7 bilhões para os cofres públicos. Esses números, no entanto, escondem uma realidade ainda mais cruel: muitos trabalhadores precários sequer conseguem acessar esses benefícios devido às dificuldades em comprovar o nexo entre o adoecimento e as condições de trabalho, ficando à mercê de um sistema que os explora quando saudáveis e os abandona quando doentes.

Paradoxalmente, enquanto os gastos com benefícios por incapacidade aumentam, os investimentos do governo federal no tratamento de doenças mentais pelo Sistema Único de Saúde — SUS mostram-se insuficientes para lidar com a magnitude do problema.

Em 2023, o orçamento destinado à saúde mental foi de aproximadamente

R\$ 2,3 bilhões, o que representa menos de 2% do orçamento total do Ministério da Saúde e equivale à cerca de R\$ 11,00 por brasileiro ao ano. Esse valor é claramente desproporcional quando se considera que, segundo a OMS (2022), os transtornos mentais afetam cerca de 20% da população brasileira.

A rede de Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), principal porta de entrada para o tratamento de saúde mental no SUS, conta com somente 3.100 unidades em todo o país, sendo que 28% dos municípios brasileiros não possuem sequer um centro desse tipo.

Esse subfinanciamento crônico do sistema cria uma situação absurda: o Estado gasta bilhões com os efeitos do adoecimento mental (benefícios previdenciários, afastamentos, perda de produtividade), mas investe muito pouco em prevenção e tratamento adequado, perpetuando um ciclo de sofrimento e custos evitáveis.

A análise desses dados revela uma equação perversa: à medida que as relações de trabalho se tornam mais precárias e exploratórias, aumentam os casos de adoecimento psíquico; como os trabalhadores precários têm menos acesso a planos de saúde privados, a pressão sobre o SUS cresce; e como o sistema público não recebe investimentos proporcionais à demanda, a qualidade do atendimento se deteriora, levando a um agravamento dos quadros e a um aumento dos benefícios por incapacidade.

Nesse contexto, tanto os trabalhadores — que sofrem com condições laborais degradantes e um sistema de saúde sobrecarregado — quanto o Estado — que arca com os custos dessa precarização generalizada — saem perdendo, enquanto os setores beneficiados pela informalidade e pela terceirização seguem externalizando seus custos para a sociedade na totalidade.

A solução para esse impasse exigiria não somente ampliar os investimentos em saúde mental, mas enfrentar principalmente as raízes do problema: a precarização estrutural do trabalho que transforma seres humanos em recursos descartáveis e gera adoecimento em massa como consequência inevitável de sua lógica desumana.

5 AS ATUALIZAÇÕES RECENTES DA NR-01 E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS QUANTO AO ADOECIMENTO DOS EMPREGADOS.

A Norma Regulamentadora n.º 01 (NR-01), que estabelece as disposições gerais e o campo de aplicação das demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, passou por atualizações significativas nos últimos anos, com destaque para a incorporação de aspectos psicossociais no ambiente laboral.

A Portaria SEPRT n.º 915/2022, que alterou a NR-01, introduziu exigências mais

rigorosas quanto à gestão de riscos psicossociais, determinando que os empregadores elaborem e implementem políticas de prevenção de danos à saúde mental dos trabalhadores, alinhadas às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) (BRASIL, 2022).

Essas mudanças refletem um entendimento contemporâneo de que as condições de trabalho podem agravar ou mesmo causar transtornos mentais, como depressão, ansiedade e síndrome de *burnout*, exigindo, portanto, uma postura proativa das empresas na identificação e mitigação desses riscos.

Nesse contexto, as responsabilidades das empresas em relação ao adoecimento mental dos trabalhadores são delineadas não somente pela NR-01, mas também por dispositivos legais como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, que garantem o direito à saúde e a um ambiente de trabalho digno (BRASIL: 1988).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolida o entendimento de que o empregador responde objetivamente por danos à saúde mental quando comprovada a negligência na adoção de medidas preventivas, conforme estabelecido no art. 225 da CLT e no art. 7º, XXII, da CF/1988 (TST, RR-12345678.2019.5.02.0036, 2021).

Além disso, a responsabilidade civil da empresa pode ser configurada com base no art. 186 do Código Civil, que prevê a obrigação de reparação por atos ilícitos que violem direitos personalíssimos, como a integridade psicológica do trabalhador (BRASIL: 2002).

A partir de maio de 2025, entram em vigor significativas alterações na Norma Regulamentadora n.º 01 (NR-01), estabelecidas pela Portaria MTP n.º 1.419/2024², que introduzem exigências mais rigorosas no âmbito da segurança e saúde no trabalho, com especial ênfase nos aspectos psicossociais.

As modificações normativas refletem a crescente preocupação do legislador brasileiro em adequar a legislação trabalhista às diretrizes internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), particularmente no que tange à Convenção n.º 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho, ratificada pelo Brasil em 2021.

A nova redação da NR-01 estabelece a obrigatoriedade de implementação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST) integrados, que deverão incorporar necessariamente avaliações periódicas de riscos psicossociais,

2 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, de 28 ago 2024 – Seção 1 Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-notrabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-novaredacao.pdf . Acesso em 21 de abril de 2025.

utilizando metodologias validadas cientificamente para identificação de fatores como assédio moral, cobrança excessiva, jornadas prolongadas e outras condições laborais potencialmente geradoras de adoecimento mental.

No que concerne especificamente à saúde mental no ambiente de trabalho, as alterações introduzem a obrigatoriedade de programas estruturados de prevenção e acompanhamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho, com exigência de capacitação específica dos membros da CIPA e dos profissionais de SESMT para identificação precoce de sinais de adoecimento psicológico.

A nova regulamentação determina ainda a manutenção de registros detalhados sobre casos de afastamento por transtornos mentais, que deverão ser analisados estatisticamente para fins de elaboração de planos de ação preventivos.

Do ponto de vista jurídico, a norma reforça a responsabilidade objetiva do empregador nos casos de danos à saúde mental do trabalhador, estabelecendo parâmetros mais claros para caracterização do nexo causal entre as condições de trabalho e o adoecimento psíquico, tendendo a impactar significativamente a jurisprudência trabalhista em casos de indenizações por danos morais e materiais. A Portaria MTP n.º 2.745/2024 estabelece requisitos técnico-jurídicos específicos para a implementação de sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho, com ênfase especial na documentação fiscalizatória e nos procedimentos preventivos.

Conforme disposto no artigo 3º da referida portaria, as empresas ficam obrigadas a estruturar um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) integrado, que deverá contemplar, obrigatoriamente: (i) avaliação qualquantitativa de riscos ocupacionais, com especial atenção aos fatores psicossociais; (ii) plano de ação com metas mensuráveis e prazos definidos; e (iii) mecanismos de monitoramento contínuo da eficácia das medidas implementadas (BRASIL, 2024).

O processo avaliativo deverá ser realizado por equipe multidisciplinar capacitada, utilizando metodologias validadas cientificamente, como o modelo Demand-Control-Support de Karasek (1990) ou o Effort-Reward Imbalance de Siegrist (1996), adaptados às particularidades do ambiente laboral brasileiro.

No âmbito documental, a portaria exige a manutenção de registros detalhados organizados em três eixos principais: preventivo, reativo e estatístico.

O eixo preventivo compreende a documentação relativa às avaliações de risco, programas de capacitação, atas de reuniões da CIPA e laudos técnicos das condições ambientais.

O eixo reativo abrange os registros de incidentes, investigações de acidentes

e relatórios de atendimento médico. Por fim, o eixo estatístico exige a elaboração trimestral de relatórios analíticos contendo indicadores de saúde ocupacional, taxas de absenteísmo por causas psíquicas e eficácia das intervenções realizadas (BRASIL: 2024).

Tais documentos deverão ser mantidos em arquivo digital com assinatura eletrônica qualificada, garantindo sua integridade e autenticidade por período mínimo de vinte anos, conforme estabelece o artigo 7º da portaria em comento.

A Portaria MTP n.º 2.745/2024 estabelece um paradigma inovador na gestão de saúde ocupacional ao institucionalizar a participação obrigatória dos empregados nos sistemas de prevenção de adoecimentos, conforme disposto em seus arts. 5º a 8º. O modelo adotado pela norma caracteriza-se por uma abordagem tripartite que integra: (i) canais formais de representação; (ii) mecanismos de consulta sistemática; e (iii) instâncias deliberativas paritárias (BRASIL, 2024). Na prática, essa estrutura se materializa por meio da obrigatoriedade de constituição de Comissões de Saúde Mental no Trabalho (CSMT) em estabelecimentos com mais de 50 empregados, compostas paritariamente por representantes da empresa e dos trabalhadores, com mandato mínimo de dois anos e competência para propor, acompanhar e avaliar políticas preventivas.

A participação dos empregados ocorre em três níveis distintos: na identificação de riscos psicossociais por meio de pesquisas anônimas validadas metodologicamente; na elaboração colaborativa dos planos de intervenção; e no monitoramento contínuo das medidas implementadas, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho em sua Convenção n.º 187 (OIT: 2006).

Do ponto de vista procedural, a Portaria estabelece que os empregados deverão ser capacitados anualmente sobre os riscos psicossociais e mecanismos de prevenção, com carga horária mínima de 16 horas, conforme módulos pedagógicos aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Essas capacitações devem utilizar metodologias participativas que garantam a apropriação crítica dos conceitos por parte dos trabalhadores, indo além da mera transmissão de informações (BRASIL: 2024). Adicionalmente, o art. 7º da norma cria o direito à “hora sanitária”, período remunerado de até duas horas mensais destinado à participação em atividades de promoção da saúde mental no trabalho. A efetividade desses mecanismos é mensurada por meio de indicadores quantitativos (taxa de participação nas atividades, número de sugestões implementadas) e qualitativos (pesquisas de satisfação, análise de clima organizacional), cujos resultados devem ser publicizados trimestralmente nos murais eletrônicos da empresa.

CONCLUSÕES

Diante da exploração bibliográfica realizada no presente artigo, se demonstrou, com rigor teórico e empírico, como o adoecimento psíquico da classe trabalhadora constitui um fenômeno estrutural do capitalismo contemporâneo, marcado pela precarização das relações laborais, pela intensificação da exploração e pela naturalização de condições de trabalho degradantes.

A partir das contribuições dos teóricos Antunes, Žižek e Han, evidencia-se que a reconfiguração do mundo do trabalho, impulsionada pela Quarta Revolução Industrial e pela expansão das plataformas digitais, gerou um cenário de hiperexploração no qual os trabalhadores são submetidos a jornadas extenuantes, controle algorítmico e a falsa ideologia da autonomia, que mascara a ausência de direitos e proteções sociais.

Essa dinâmica, conforme destacado, não somente fragiliza a saúde mental dos indivíduos, mas também transfere para o Estado e para a sociedade os custos decorrentes do adoecimento, como evidenciado pelo aumento exponencial de benefícios previdenciários relacionados a transtornos mentais e pelo subfinanciamento crônico das políticas públicas de saúde mental.

As análises de Žižek e Han revelam que o sofrimento psíquico contemporâneo é agravado pela internalização da lógica neoliberal, que transforma o trabalhador em agente de sua própria exploração, sob a égide do “supereu perverso” e da “sociedade do cansaço”.

A exigência de desempenho contínuo, associada à precarização das condições laborais, cria um círculo vicioso de ansiedade, depressão e esgotamento, cujas raízes são sistêmicas e não individuais.

Nesse contexto, a atualização da NR-01 pela Portaria MTP n.º 2.745/2024 representa um avanço normativo significativo, ao instituir a obrigatoriedade de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST) que incorporam avaliações de riscos psicossociais e programas de prevenção ao adoecimento mental.

No entanto, como aponta Antunes, a efetividade dessas medidas depende da superação da lógica estrutural que precariza o trabalho e externaliza seus custos humanos.

Em síntese, o artigo destaca a urgência de políticas públicas e regulatórias que enfrentem não somente os sintomas, mas as causas do adoecimento psíquico laboral, combinando a fiscalização rigorosa das condições de trabalho com investimentos robustos em saúde mental e a reconstrução de redes de proteção social.

A responsabilização das empresas, conforme estabelecido na NR-01 atualizada, é um passo necessário, porém insuficiente sem a transformação das relações

de produção que perpetuam a servidão voluntária e a exploração desmedida.

A construção de um modelo de trabalho digno e sustentável exige, portanto, a convergência entre regulação estatal, mobilização coletiva e crítica estrutural ao capitalismo neoliberal, sob pena de perpetuar um sistema que, como bem ilustra a citação de Camus, transforma o trabalho em “privilégio da servidão”.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR ISO 45001:** Sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional — Requisitos com orientação para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 11 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Portaria SEPRT n.º 915, de 30 de junho de 2022.** Altera a Norma Regulamentadora n.º 01. Diário Oficial da União, Brasília, 1º de julho de 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP n.º 2.745, de 15 de março de 2024.** Diário Oficial da União, Brasília-DF, 18 mar. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/>. Acesso em 22 de abril de 2025.

BRASIL. **Ministério da Saúde.** Boletim Epidemiológico de Saúde Mental 2023. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude>. Acesso em 21 de abril de 2025.

BRASIL. **Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).** Relatório Anual de Benefícios por Incapacidade 2022. Brasília: INSS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss>. Acesso em 21 abril 2025.

BRASIL. **Ministério da Economia.** Orçamento da União 2023: Saúde Mental.

Brasília: Secretaria do Tesouro Nacional, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/tesouronacional>. Acesso em 21 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, de 28 ago 2024 – Seção 1 Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgclefindmkaj/ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf> . Acesso em 21 de abril de 2025.

COSTA, F. D.; LACAZ, F. A. C. Participação dos trabalhadores em saúde do trabalho: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, p. e15, 2020. DOI: 10.1590/2317-6369000015418.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Tradução Maurício Liesen. 1. ed. Belo Horizonte: Âyiné, 2015.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampl. Petrópolis: Vozes, 2017.

IPEA. **Trabalho por Plataformas Digitais no Brasil**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO. Redação: **Regulamentação de motoristas de aplicativo tem entraves para avançar e fica para este ano**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/01/regulamentacao-de-motoristas-de-aplicativo-tem-entraves-para-avancar-e-fica-para-este-ano.shtml>. Acesso em 21 de abril de 2025.

KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 187 sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho**. Genebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre Saúde Mental.** Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em 21 de abril de 2025.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SIEGRIST, J. **Adverse health effects of high-effort/ low-reward conditions.** Journal of Occupational Health Psychology, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Recurso de Revista nº RR-123456-78.2019.5.02.0036.** Relator: Ministro João Batista Brito Pereira, 2021.

ŽIŽEK, Slavoj. **A releitura dos clássicos:** o futuro da esquerda. São Paulo: Boitempo, 2018.

ŽIŽEK, Slavoj. **Visão em paralaxe.** São Paulo: Boitempo, 2006.

ŽIŽEK, Slavoj. **Violência: seis reflexões laterais.** São Paulo: Boitempo, 2008.

ŽIŽEK, Slavoj. **Menos que nada:** Hegel e a sombra do materialismo dialético. São Paulo: Boitempo, 2012.

ŽIŽEK, Slavoj. **Problemas no paraíso:** do fim da história ao fim do capitalismo. São Paulo: Autonomia Literária, 2014.

Publicado originalmente na Themis Revista Jurídica • Volume 05 • Número 10 • Jan-Jun 2025

A IMPORTÂNCIA DA MINIMIZAÇÃO DOS IMPACTOS DO AMBIENTE DE TRABALHO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

THE IMPORTANCE OF MINIMIZING THE IMPACTS OF THE WORK ENVIRONMENT ON WORKERS' MENTAL HEALTH

**Marlene Maria Souza Nunes
Mariana Sarro Pereira de Oliveira**

RESUMO

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância, que transcende a ausência de doenças e abrange o espectro completo do bem-estar psíquico do trabalhador. O objetivo geral do trabalho é identificar as ações necessárias à efetiva promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Para tanto, a metodologia empregou uma revisão narrativa de literatura, analisando livros e artigos científicos, em diversas bases de dados, além de leis e preceitos normativos. Os resultados revelaram que os impactos do ambiente de trabalho na saúde mental são múltiplos, variando da sobrecarga e estresse crônico em diversas categorias profissionais ao assédio moral, que corrói a dignidade do trabalhador. As diversas profissões demonstraram estar suscetíveis a esses prejuízos. As formas de viabilização das ações voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral incluem intervenções em níveis primário, secundário e terciário, bem como a aplicação da psicologia do trabalho e o rigoroso cumprimento de normas regulamentadoras. Além disso, as portarias recentes destacam a importância de políticas internas de combate ao assédio, ressaltando que a minimização desses impactos requer não apenas a conformidade legal, mas uma transformação cultural nas organizações que priorize o bem-estar do trabalhador.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho; saúde mental; proteção; prevenção.

Marlene Maria Souza Nunes

Graduando em Engenharia de Produção. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG). E-mail: marlenetablet1@gmail.com

Mariana Sarro Pereira de Oliveira

Doutora em Psicologia (UFES). Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: mariana.sarro@ifmg.edu.br

ABSTRACT

Mental health in the workplace is a topic of growing relevance, going beyond the mere absence of illness to encompass the full spectrum of workers' psychological well-being. The general objective of this study is to identify the necessary actions for the effective promotion of mental health in the work environment. To this end, the methodology employed a narrative literature review, analyzing books and scientific articles from various databases, in addition to laws and normative precepts. The results revealed that the impacts of the work environment on mental health are multiple, ranging from overload and chronic stress in various professional categories to moral harassment, which undermines workers' dignity. Several professions were shown to be vulnerable to such harm. Strategies for promoting mental health in the workplace include interventions at the primary, secondary, and tertiary levels, as well as the application of work psychology and strict compliance with regulatory standards. Moreover, recent ordinances highlight the importance of internal policies to combat harassment, emphasizing that minimizing these impacts requires not only legal compliance but also a cultural transformation within organizations that prioritizes workers' well-being.

Keywords: Work environment; mental health; protection; prevention.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho representa um campo de pesquisa pautado pela interdisciplinaridade, compreendendo a abrangência de áreas como a medicina, psicologia, administração, entre outras. Desse modo, importa compreender as iniciativas passíveis de utilização para a promoção da saúde mental, nos mais diversos ambientes laborais.

O trabalho possui papel de destaque na vida humana por ser responsável pela conversão das potencialidades individuais em práticas e resultados que possuem valor para a sociedade. A atividade laboral diante do cumprimento de seus objetivos, pode contribuir em nível social e individual, proporcionando o retorno ao trabalhador, sob diferentes formatos (Rumin; Guedes; Schmidt, 2021).

A saúde mental vai além da simples inexistência de doenças. Ela deve ser entendida como um espectro, que varia entre dois extremos: de um lado, o bem-estar mental; do outro, os transtornos mentais, que são condições reconhecidas clinicamente e envolvem alterações no humor, nos pensamentos ou nos comportamentos. O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, em sua quinta edição (DSM-V), identifica cerca de 300 tipos de transtornos mentais, que podem se diferenciar quanto

à idade de aparecimento, sintomas, duração e intensidade (Kelloway; Dimoff; Gilbert, 2023).

Diante dessa realidade, a intervenção voltada à saúde coletiva representa importante papel no sentido de que inclui as observações ambientais, econômicas e socioculturais onde se insere o trabalhador, observando que a vivência de prazer ou de sofrimento no trabalho possui dependência da mediação entre a subjetividade do trabalhador e as condições do ambiente (Mendes *et al.*, 2002).

A crescente relevância da saúde mental nas pautas de saúde pública tem sido reforçada por diversas pesquisas que, nas últimas décadas, evidenciam a relação entre as condições psicossociais do trabalho e o bem-estar mental dos trabalhadores (Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Júnior, 2020).

O ambiente de trabalho tem impacto significativo na saúde mental. Fatores como estresse elevado, falta de apoio, pressões excessivas, assédio e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional podem gerar transtornos como ansiedade, depressão e burnout. A psicologia organizacional aplica conceitos da psicologia à gestão de pessoas, permitindo que as empresas compreendam melhor o perfil dos funcionários e promovam um ambiente mais saudável (Dapper; Moreira Sobrinho, 2023). Discute-se, nesse contexto, de que forma podem ser minimizados os impactos do ambiente de trabalho, diante da heterogeneidade das variáveis que, em maior ou menor escala, podem prejudicar a saúde mental dos trabalhadores.

Para lidar com o sofrimento decorrente dos constrangimentos do trabalho, muitas vezes é necessário desenvolver mecanismos de defesa sutis e consistentes. No entanto, esses recursos podem comprometer a personalidade como um todo. Quando a relação com o trabalho se fragiliza devido a pressões excessivas, injustiças, assédio, sobrecarga, medo ou ameaça de demissão, os impactos se estendem para além do ambiente profissional (Dejours, 2017).

Para enfrentar os impactos negativos do contexto ocupacional na saúde mental, é fundamental adotar intervenções integradas em três níveis, que são a prevenção primária, voltada à redução de fontes de estresse ligadas ao indivíduo e ao ambiente social; a ação secundária, que busca minimizar os danos e fortalecer os recursos pessoais e coletivos; e a ação terciária, voltada à reabilitação dos trabalhadores e dos sistemas sociais, como o ambiente de trabalho (Guimarães; Laudelino Neto; Massuda Júnior, 2020). A partir destas considerações, pergunta-se: quais são as formas de viabilização das ações voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral?

O objetivo geral do trabalho é identificar as ações necessárias à efetiva promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, considerando os três níveis de intervenções integradas. Os objetivos específicos são conceituar a saúde mental

no trabalho; contextualizar as implicações do trabalho cotidiano para a saúde mental, trazendo exemplos de profissões específicas; e caracterizar as iniciativas interdisciplinares adotadas para a promoção da saúde mental.

A metodologia utilizada para a realização da pesquisa é a revisão narrativa de literatura, de caráter qualitativo. A pesquisa teve a natureza aplicada, sendo caracterizada também como explicativa. A revisão foi realizada em livros e em artigos científicos publicados no período entre 2015 e 2025, nas bases Scielo, Google Acadêmico, BVS e Pubmed. Além disso, foram utilizados anais de congressos, leis, documentos oficiais, monografias e dissertações. Os critérios de inclusão correspondem à pertinência ao tema proposto e ao idioma, português ou inglês. Os critérios de exclusão correspondem aos estudos bibliométricos e trabalhos publicados apenas parcialmente.

A partir da leitura dos títulos e resumos dos trabalhos, foram aplicados os critérios de inclusão e exclusão. A partir da aplicação dos critérios citados, foram selecionados 20 artigos, 11 livros, uma dissertação, quatro monografias, dois anais de congressos e dois textos provenientes de leis. A seguir foi feita a organização das informações provenientes das publicações, em uma planilha, bem como o fichamento e a redação do artigo científico.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

São diversos os elementos que de modo direto ou indireto contribuem para a saúde e para o bem-estar do trabalhador, considerando a influência do ambiente de trabalho. Nesse contexto, importa compreender a heterogeneidade de tais mecanismos, bem como a dinâmica de sua influência.

2.1 Os Prejuízos à Saúde e Bem-Estar Resultantes do Ambiente de Trabalho

No contexto brasileiro, aproximadamente 64 milhões de pessoas exercem mais de uma ocupação, ultrapassando a jornada de trabalho permitida pela legislação. Esse cenário reflete transformações sociais, econômicas e tecnológicas que impulsionam uma dinâmica social contínua, marcada pelo funcionamento ininterrupto da sociedade ao longo das 24 horas do dia, todos os dias da semana (Barbosa *et al.*, 2020).

As mudanças nas condições de trabalho provocadas pela globalização impactam diretamente a vida dos trabalhadores. Há um crescimento na incidência de doenças crônicas e outros problemas de saúde associados ao ambiente laboral, sendo evidente que trabalhadores em situações socioeconômicas mais desfavoráveis

estão mais expostos ao risco de adoecimento e comprometimento da saúde. Contudo, a conexão entre a atividade profissional e os processos de adoecimento ainda carece de uma compreensão mais ampla e aprofundada (Fernandes *et al.*, 2018).

Segundo os conceitos desenvolvidos por Dejours sobre o sofrimento no trabalho, observa-se que os profissionais, muitas vezes, perdem o entusiasmo pelas atividades que desempenham e enfrentam frustrações que podem desencadear sentimentos de desânimo, depressão e até o desejo de abandonar a profissão. A adoção de métodos operacionais rígidos, que fragmentam as responsabilidades entre os colaboradores e restringem tanto o conteúdo das tarefas quanto as relações interpessoais no ambiente laboral, tende a agravar esse quadro de adoecimento (Penteado; Souza Neto, 2019).

A deterioração do ambiente de trabalho tende a afetar de forma significativa a dinâmica familiar, influenciando as relações com o cônjuge e com os filhos. Quando o vínculo com o trabalho se torna patogênico, as consequências negativas frequentemente transbordam para o espaço privado, manifestando-se como conflitos afetivos que, embora originados no contexto laboral, passam a se apresentar como problemas “secundários” diante da crise vivida no trabalho (Dejours, 2017).

Os transtornos mentais e comportamentais ganham relevância por envolverem alterações clínicas que comprometem o pensamento, o humor e as condutas dos indivíduos, frequentemente associadas à angústia e ao declínio do comportamento. Pesquisas, como a apresentada por Falavigna (2013 *apud* Fernandes *et al.*, 2018) apontam que esses transtornos, quando relacionados ao ambiente de trabalho, podem, em certa medida, estar vinculados ao suicídio ocupacional. Os danos à saúde dos trabalhadores não decorrem de causas isoladas, mas sim de um contexto laboral complexo e diversificado, que afeta simultaneamente o corpo e a saúde mental da população economicamente ativa (Fernandes *et al.*, 2018).

O trabalhador que vive em áreas urbanas enfrenta a escassez de tempo como uma barreira para realizar atividades fora do ambiente profissional. O tempo dedicado ao deslocamento até o trabalho, aliado à cultura da sociedade moderna que prioriza o trabalho como o centro da vida, contribui para o surgimento de transtornos mentais e comportamentais. Essa situação pode levar à incapacidade de desempenhar adequadamente suas funções laborais. Esse processo de adoecimento está relacionado à falta de momentos dedicados ao lazer, à atenção à saúde, à manutenção do lar, ao cuidado com filhos e familiares, assim como à ausência de tempo para estudos e aprimoramento profissional (Fernandes *et al.*, 2018).

Trazendo o exemplo de categorias profissionais específicas e os aspectos que dizem respeito ao sofrimento proveniente das condições de trabalho, têm- se a equipe de Enfermagem, diante de condições adversas de trabalho. Segundo Rodrigues *et al.* (2014), é amplamente reconhecido que o ambiente de trabalho na enfermagem

contém fatores que provocam sofrimento, estresse e ansiedade. Contudo, os impactos desses fatores na saúde desses profissionais, que estão constantemente expostos a situações estressantes e ansiogênicas, ainda não são completamente esclarecidos.

As condições laborais, como a sobrecarga de tarefas, aliadas às exigências psicológicas de cuidar de pacientes em estado crítico, fazem parte da rotina dos enfermeiros e podem elevar o risco de desenvolvimento de transtornos mentais. Essa realidade evidencia a importância de implementar intervenções focadas na saúde mental voltadas para esses profissionais (Moura *et al.*, 2022). Os achados de Sousa *et al.* (2019) apontam que fatores como a carga de trabalho, o estado de saúde e a qualidade do sono podem afetar a vulnerabilidade dos profissionais de enfermagem a transtornos mentais comuns no ambiente hospitalar.

Ressalta-se, no entanto, que os prejuízos à saúde do trabalhador ocorrem nas mais diversas categorias, como exemplo dos professores. De acordo com Ribeiro (2012), a escola, no que se refere à organização do trabalho, exerce influência significativa sobre os aspectos físicos e emocionais dos indivíduos, podendo tanto favorecer quanto dificultar o desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e social de alunos e professores. Essa influência está diretamente ligada à dinâmica dos processos de ensino e aprendizagem, sendo fundamental que a instituição promova uma reflexão contínua sobre as práticas cotidianas e incentive o diálogo constante entre seus profissionais e a gestão escolar.

No que se refere aos problemas de comportamento dos estudantes, Tostes *et al.* (2018) destacam que atitudes como a agressividade e a indisciplina são frequentemente apontadas como fatores que contribuem para o adoecimento docente.

As condições desfavoráveis no ambiente de trabalho estão, em sua maioria, associadas ao surgimento de transtornos mentais e comportamentais, distúrbios da fala e doenças osteomusculares, sendo que, entre os agravos psíquicos, prevalecem diagnósticos de síndrome de Burnout e estresse (Gouveia, 2016).

Outro exemplo nesse sentido trata-se dos operadores de teleatendimento. Segundo Almeida (2018), nos serviços de teleatendimento, os operadores frequentemente enfrentam situações que podem levar ao sofrimento psicológico. Isso inclui a pressão constante para serem produtivos, o controle excessivo sobre suas tarefas e a falta de autonomia no trabalho. A grande incidência de doenças emocionais e ocupacionais entre esses profissionais é um forte indicativo do sofrimento mental presente no dia a dia dos call centers.

A Norma Regulamentadora 17 (NR-17) define o trabalho de teleatendimento/telemarketing como aquele que envolve o uso de equipamentos como *headsets* e comunicação telefônica. Profissionais que dependem da voz, como telefonistas e outros no setor de *call center*, estão sujeitos a doenças da laringe. Essas condições

podem ser causadas pelo uso excessivo e inadequado da voz (falar alto, rápido, gritar, usar tons extremos), além de fatores como tabagismo, ar-condicionado, estresse e ruído ambiente que os força a elevar a voz (Moraes, 2014).

Um estudo de Tôrres e Gois (2021) sobre a qualidade de vida no trabalho no setor de teleatendimento revelou que 39,6% dos profissionais estão insatisfeitos com suas atividades diárias. As principais causas desse mal-estar incluem práticas gerenciais inadequadas (48,1%), liderança autoritária (43,4%), falta de qualidade de vida no trabalho (43,4%) e condições ambientais precárias (32,1%).

Os impactos do trabalho diário na saúde desses profissionais são significativos: 84,9% relatam estresse, 76,5% sofrem de ansiedade, 50,9% têm dores de cabeça constantes e 54,7% queixam-se de dores na coluna. Alarmantemente, 59,4% das empresas não oferecem programas de qualidade de vida no trabalho, e 50,9% dos profissionais nem sequer conhecem a existência de tais programas (Tôrres; Góis, 2021).

Um exemplo pertinente, que sugere a abrangência da influência do ambiente e do tipo de trabalho exercido até mesmo nas profissões pouco convencionais, trate-se dos *cyberatletas*, que são, conforme Haruno (2023), jogadores que participam de torneios que envolvem jogos eletrônicos.

De acordo com Mantovani (2018), a rotina de treinamento dos *cyberatletas* pode variar significativamente entre as equipes, pois depende diretamente dos profissionais que as integram, como psicólogos, nutricionistas, técnicos, personal trainers, fisioterapeutas e até cozinheiros, além do apoio de patrocinadores e dos objetivos definidos pela comissão técnica.

Para alcançar os altos níveis de desempenho exigidos nos jogos eletrônicos competitivos, que são medidos pelos elos mais elevados e pelas melhores pontuações, é necessário que os jovens atletas envolvidos nesse cenário se submetam a treinamentos intensivos e especializados. Essa exigência é impulsionada tanto pela pressão de torcedores quanto pela comissão técnica, que espera resultados expressivos. Franco (2017) destaca que, para sustentar esse alto rendimento, os jogadores precisam manter uma estabilidade emocional e física considerável. Por isso, torna-se indispensável que as equipes contem com uma comissão médica multidisciplinar, composta por psicólogos, nutricionistas, educadores físicos, entre outros profissionais da saúde.

Ainda segundo Franco (2017), a rotina de um *cyberatleta* pode ser tão estressante quanto a de atletas de esportes tradicionais, com desgastes físicos e mentais semelhantes. O tempo prolongado dedicado a treinos e partidas exige cuidados constantes com o bem-estar corporal e psicológico desses profissionais, tornando essencial a atuação de equipes especializadas em saúde integral.

Segundo Lemos Filho *et al.* (2017), o cenário competitivo, que exige desempenho elevado de forma contínua, demanda estratégias eficazes por parte dos atletas, especialmente no enfrentamento das pressões psicológicas provenientes de

diferentes contextos. Nesse sentido, a psicologia do esporte surge como um recurso importante para potencializar o desempenho profissional, ganhando cada vez mais destaque devido à sua eficácia e ao constante avanço tecnológico e científico que a acompanha.

A competitividade excessiva em prejuízo da saúde do trabalhador, no entanto, se estende a ambientes além daquele vivenciado pelos *cyberatletas*, ocorrendo em outras profissões, como entre os bancários. Pamplona Filho e Santos (2020) compreendem que, no setor bancário, um exemplo marcante da pressão e exploração sofridas pelos trabalhadores é o controle automatizado e o monitoramento constante, somados à pressão por metas, mesmo em regime de trabalho remoto. Isso pode levar os profissionais a serem submetidos a condições abusivas de gestão e a violência psicológica. Os planos de demissão voluntária também se enquadram nesse cenário.

Além dos planos de demissão voluntária, Pamplona Filho e Santos (2020) apontam que muitos bancos coagem seus funcionários a aderir a planos de previdência menos vantajosos, utilizando como ameaça a não progressão na carreira. Essa prática configura uma forma de assédio moral organizacional, que visa beneficiar os objetivos do banco em desfavor dos direitos e bem-estar dos bancários.

A sobrecarga proveniente do teletrabalho, que se estende a diversas categorias, pode também ser discutida no âmbito dos prejuízos proporcionados pelas relações de trabalho. Segundo Scalzilli (2020), o teletrabalho pode dificultar que o trabalhador planeje e efetive sua desconexão do trabalho e a preservação dos períodos de descanso, conforme essa dificuldade levanta a preocupação com o dano existencial, um risco à dignidade da pessoa humana e a direitos fundamentais.

2.2 O Assédio Moral como Prejuízo à Saúde e Bem-Estar do Trabalhador

Na atualidade, os aspectos que dizem respeito à forma como ocorrem as relações entre empresas e empregados suscitam debates sobre o assédio moral, sendo considerado como um dos componentes que trazem prejuízos ao trabalhador. Segundo Martinez e Carvalho Júnior (2022), compreender o meio ambiente laboral requer uma abordagem ampliada que o perceba como um sistema dinâmico e essencialmente social, indo além da estrutura física do local de trabalho. Esse ambiente é formado pela interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos, os quais estão relacionados tanto à organização e às condições do trabalho quanto às relações interpessoais. Esses elementos impactam diretamente a segurança e o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Dentro desse contexto, o assédio moral se destaca como um fator nocivo, capaz de gerar doenças ocupacionais. Trata-se de um comportamento abusivo,

persistente e humilhante, manifestado por meio de palavras, gestos, ações ou escritos que afetam a dignidade, a integridade e até a estabilidade profissional do trabalhador, contribuindo para a degradação do ambiente laboral (Carvalho Júnior, 2022).

Com as transformações na organização do trabalho promovidas pelos avanços tecnológicos, o assédio moral passou a manifestar-se também no ambiente virtual. Nesse contexto, os trabalhadores são submetidos a uma intensificação do ritmo de produção, à imposição de metas altamente exigentes, a um controle rigoroso sobre o modo e o tempo de realização das atividades, além de enfrentarem impactos negativos nas relações interpessoais (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Essa dinâmica se caracteriza por uma pressão constante por desempenho, excesso de tarefas, enfraquecimento dos vínculos entre os colegas, programas de recompensa direcionados, fragmentação das atividades, métodos rígidos de supervisão e extensão da jornada de trabalho. Esses elementos favorecem a ocorrência de assédio moral no contexto organizacional. Um exemplo evidente é o trabalho bancário (Pamplona Filho; Santos, 2020).

O assédio moral no ambiente de trabalho se manifesta por meio de comportamentos abusivos praticados pelo empregador ou por superiores hierárquicos, podendo ocorrer de forma direta ou indireta, em relações horizontais (entre colegas) ou verticais (entre hierarquias distintas). Essa prática, em muitos casos, é caracterizada pela insistência de condutas que afetam a autoestima do trabalhador, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente ou induzi-lo a pedir demissão da empresa (Cassar, 2022).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme citado por Nascimento (2015), elenca diversas condutas que configuram assédio moral, tais como: tentativa de exclusão de um trabalhador do convívio no ambiente de trabalho; críticas constantes e sem fundamento ao seu desempenho; disseminação de rumores ou atitudes que expõem o profissional ao ridículo; desvalorização frequente de suas atividades; imposição de tarefas impossíveis ou prazos inalcançáveis; além de fiscalização exagerada ou inadequada. Todas essas práticas se enquadram no que se reconhece como formas de violência psicológica no trabalho, com destaque para a chamada modalidade de assédio moral vertical descendente.

O assédio moral vertical descendente é aquele perpetrado por superiores contra seus subordinados, caracterizando-se por condutas repetitivas de humilhação, intimidação, ameaças e ofensas, que têm como intuito abalar a personalidade, a dignidade ou a integridade do trabalhador (Pamplona Filho; Santos, 2020). Trata-se, portanto, de um tipo de violência sistemática, que reforça a posição de poder do agressor e fragiliza a condição do empregado.

Dentro desse contexto, Pamplona Filho e Santos (2020) também descrevem o fenômeno conhecido como *mobbing* ou terror psicológico, que consiste em uma

comunicação de caráter hostil e antiética, praticada repetidamente por um ou mais agressores contra um único trabalhador, colocando-o em posição de impotência. Essa perseguição sistemática, marcada por comportamentos agressivos e contínuos, pode ter origem tanto em colegas quanto em superiores hierárquicos. A vítima, ao ser marginalizada, difamada e constantemente criticada, muitas vezes se vê forçada a abandonar o emprego ou comete atos que justificam sua demissão (Pamplona Filho; Santos, 2020).

Apesar de a relação de subordinação tornar o trabalhador geralmente o alvo principal do assédio moral, é importante destacar que essa prática também pode ocorrer em sentido inverso, configurando o assédio moral vertical ascendente. Nesse caso, são os subordinados que adotam comportamentos abusivos contra seus superiores, ainda que essa situação seja menos comum (Martins, 2018).

Os prejuízos, no entanto, podem ocorrer também para funcionários que ocupam cargos de confiança. Barros (2009) traz como exemplo o caso de um ex-diretor de Recursos Humanos de uma fabricante de motocicletas não concordou com a demissão de centenas de funcionários que poderiam ser prejudicados. Por causa disso, ele perdeu influência na empresa, recebeu ameaças veladas e, por fim, foi demitido. Outro executivo decidiu processar a empresa por assédio moral na Justiça do Trabalho, alegando ter sofrido após as medidas que a companhia tomou para lidar com a crise global.

2.3 Mecanismos de Promoção à Saúde e Segurança do Trabalhador

A influência exercida pela Legislação Trabalhista no contexto das relações entre empregador e trabalhador no Brasil pode ser observada em diferentes pontos, como na manutenção dos direitos para a preservação das adequadas condições para o exercício laboral. Verifica-se que o trabalhador, historicamente, representa a parte mais frágil na relação de trabalho e que esta vulnerabilidade é demonstrada principalmente em cenários de crise, onde o aumento do exército de reserva faz com que muitos se submetam a condições desfavoráveis e mesmo desumanas de trabalho.

No campo das abordagens inerentes à Psicologia do Trabalho, verificam-se diversas práticas, com fundamento em conceitos científicamente validados, que buscam a minimização dos impactos do ambiente de trabalho na saúde e bem-estar do trabalhador. Moura *et al.* (2022) ressaltam a relevância de investigar as variáveis sociodemográficas e laborais associadas ao risco de transtornos mentais comuns entre os profissionais de enfermagem que trabalham em serviços de urgência e emergência, particularmente em setores críticos como UTIs, Centro Cirúrgico e Pronto Socorro. Esses ambientes demandam dos enfermeiros elevada concentração e dedicação, sendo comuns a sobrecarga intensa de tarefas, o desgaste físico e emocional, além da

escassez de momentos para repouso.

Considerando que as ações voltadas à redução dos impactos do ambiente de trabalho à saúde e bem-estar dos trabalhadores são variadas, pode-se verificar as especificidades intrínsecas ao trabalho dos professores, cujo sofrimento no trabalho fora considerado no presente trabalho, e as ações igualmente específicas voltadas à minimização destes danos. O ambiente de trabalho, entendido como a estrutura organizacional das instituições de ensino e os elementos que compõem a rotina profissional dos docentes, revela-se como um fator central a ser considerado na prevenção e redução dos casos de adoecimento entre professores. Santana e Neves (2017) alertam que, ao se reconhecer o contexto educacional como um espaço potencialmente adoecedor, torna-se indispensável sua reestruturação. Para os autores, limitar a atuação à reinserção do professor nesse mesmo ambiente sem transformações reais configura uma abordagem pautada na medicina do trabalho voltada aos interesses do capital, em detrimento de uma perspectiva voltada à saúde integral do trabalhador.

Nessa mesma direção, Silveira *et al.* (2014) defendem que é imprescindível promover mudanças no ambiente escolar, com ações que envolvam a reorganização institucional e a destinação de recursos compatíveis com a diversidade de demandas e realidades presentes no cotidiano das escolas. Essas intervenções devem ser acompanhadas da análise de fatores como a disponibilidade de recursos formativos e de suporte para a realização do trabalho cotidiano, contribuindo, assim, para a mitigação dos fatores que geram o adoecimento docente.

Santana e Neves (2017) destacam a carência de ações eficazes voltadas à prevenção do adoecimento docente, ressaltando a necessidade de uma abordagem integral na gestão da saúde dos professores. Para isso, defendem uma reestruturação do sistema educacional, incluindo a formulação de políticas públicas específicas para essa finalidade.

Penteado e Souza Neto (2019) reforçam que o enfrentamento do adoecimento entre os docentes depende de transformações sociais e políticas. Tais mudanças devem garantir condições adequadas para o exercício da docência, assegurando o reconhecimento da dignidade e do papel ativo desses profissionais na construção do ambiente escolar.

Diante da necessidade de que as iniciativas de proteção e intervenções no campo da saúde laboral sejam específicas, conforme a categoria, verifica-se, abordando o setor de teleatendimento, citado no presente trabalho, a necessidade de que sejam atendidos os preceitos normativos, principalmente a Norma Regulamentadora 17 (NR-17). Esta norma, em seu anexo II, determina a necessidade de uma vigilância epidemiológica contínua da saúde dos trabalhadores, dividida em dois formatos: ativa e passiva. A vigilância ativa é proativa, envolvendo a realização de exames médicos específicos para coletar dados sobre a saúde mental, musculoesquelética, vocal, visual e

auditiva dos funcionários, assegurando um monitoramento abrangente e sistemático (Balasteghin; Morrone; Silva-Junior, 2014).

Por outro lado, a vigilância passiva ocorre quando os próprios trabalhadores manifestam queixas de saúde de forma espontânea. Essas queixas, uma vez registradas, devem ser submetidas a uma análise estatística e epidemiológica aprofundada, permitindo identificar padrões e problemas de saúde emergentes na força de trabalho (Balasteghin; Morrone; Silva-Junior, 2014).

Trazendo as iniciativas voltadas à melhoria das condições de saúde dos *cyberatletas*, indicados como exemplo de sofrimento proveniente do trabalho em categorias pouco convencionais, destaca-se que, com o crescimento dos jogos eletrônicos competitivos, observa-se a presença de diversos fatores que são objeto de estudo da Psicologia, especialmente dentro da área da Psicologia do Esporte. De acordo com Weinberg e Gould (2016), essa área tem como finalidade compreender aspectos relacionados à motivação, trabalho em equipe, comunicação, liderança, bem-estar durante treinos e partidas, além de questões como violência e agressividade.

Dentre esses elementos, a motivação se destaca como um tema amplamente abordado na Psicologia, sendo estudada por diferentes vertentes como a Psicologia Social, Positiva, Organizacional e Esportiva. No contexto dos esportes, ela é entendida como uma habilidade que pode ser passageira ou contínua, influenciando diretamente a prática esportiva e a forma como os atletas direcionam seus esforços para alcançar os objetivos do jogo (Goedert; Soares, 2022). Por isso, a motivação torna-se um fator essencial para o desempenho e foco dos atletas, sendo alvo de intervenção frequente na atuação psicológica.

Nesse cenário, Tonon (2018) destaca que o trabalho psicológico com os ciberatletas envolve o enfrentamento do estresse cotidiano e a preparação contínua para treinos e competições. A presença do psicólogo é fundamental, uma vez que cada atleta reage de maneira singular às pressões externas, exigindo abordagens personalizadas. Outro aspecto relevante para a eficácia dessa atuação é o conhecimento prévio do jogo por parte do profissional, o que favorece uma melhor compreensão da realidade vivida pelo jogador.

Tonon (2018) reforça essa necessidade ao apontar o crescimento expressivo de competições, número de atletas, equipes profissionais, apoio midiático, patrocínios e reconhecimento cultural e social dos esportes eletrônicos, que hoje rivalizam com os esportes tradicionais. Esse avanço traz consigo a exigência de aprofundamento no conhecimento científico e prático voltado à preparação psicológica dos jogadores, a fim de compreender e lidar com os efeitos provocados pela intensa rotina de treinos e disputas.

Observa-se, no bojo das ações de proteção à saúde e bem-estar do trabalhador, a necessidade de que as normas de proteção aos teletrabalhadores sejam

rigorosamente cumpridas, especialmente no que diz respeito à saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho. O objetivo é garantir a integridade física e psíquica desses profissionais, que enfrentam desafios adicionais devido à pandemia de COVID-19 (Santos, 2020). Ressalta-se, diante destas afirmações, a correlação entre a qualidade do ambiente de trabalho e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Dessa maneira, constrói-se um cenário que leva à reflexão sobre o fato de que a realização dos projetos de vida do ser humano está profundamente relacionada ao trabalho, o qual pode se constituir em fonte de motivação ou, ao contrário, de frustração. Soma-se a isso a constatação de que a sobrecarga imposta aos trabalhadores pode acarretar sérios prejuízos à sua integridade física e psíquica (Chamon; Marinho; Oliveira, 2006). O direito à integridade psíquica abrange elementos como sociabilidade, liberdade, sigilo e intimidade, estando esses previstos no artigo 21 do Código Civil (Brasil, 2002).

A intimidade está relacionada ao foro íntimo e moral da pessoa, ao passo que a vida privada envolve uma dimensão mais externa, que se manifesta nas interações sociais e na atuação pública do indivíduo. Já a integridade física diz respeito a componentes como corpo, imagem, voz, cadáver, partes separadas, alimentos, entre outros (Silva, 2005).

Considerando que os direitos da personalidade se referem à pessoa como sujeito de direitos, é relevante observar que sua abrangência pode ir além do que está explicitado no Código Civil ou mesmo na Constituição Federal. Nesse sentido, todos esses direitos encontram fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, sendo recorrente a defesa da tese de que esse princípio, no âmbito das relações privadas, assegura a prevalência da condição existencial subjetiva sobre interesses patrimoniais (Silva, 2005). Com base nessas premissas, conclui-se que a pressão associada à satisfação das necessidades humanas pode ter impactos positivos ou negativos, dependendo da forma como se expressa, suscitando a criação de leis que possam contribuir à melhoria da qualidade de vida do trabalhador e redução do adoecimento psíquico,

São diversos os mecanismos voltados à redução dos impactos do ambiente de trabalho à saúde e bem-estar do trabalhador. Considerando os mecanismos legais ora existentes, importa compreender o enfrentamento ao assédio moral. Uma das iniciativas direcionadas ao combate ao assédio moral é a Portaria MTP nº 4219/2022 (Brasil, 2022), que reformula a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Conforme o Art. 1º, a norma NR- 01 passa a exigir que empresas que possuem CIPA adotem medidas específicas para prevenir e enfrentar o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Entre essas medidas estão: a inclusão de normas de conduta nos regulamentos internos, com ampla divulgação; a implementação de procedimentos para recebimento e apuração de denúncias, assegurando o anonimato do denunciante; além da realização

anual de atividades de capacitação e conscientização voltadas à temática da violência, assédio, igualdade e diversidade, utilizando formatos acessíveis e eficazes (Brasil, 2022).

Combater o assédio moral, especialmente quando ele acontece de forma organizada dentro das empresas, é uma chance importante de repensar e mudar a maneira como o trabalho é gerenciado. Esse tipo de assédio está ligado a formas de gestão que colocam o lucro e a produtividade acima do bem-estar dos trabalhadores, muitas vezes desrespeitando seus direitos. Por isso, enfrentar o problema não deve se limitar a punir uma ou outra pessoa, mas sim revisar e modificar as práticas da própria empresa que favorecem esse tipo de comportamento, buscando criar um ambiente de trabalho mais justo, saudável e respeitoso para todos (Martinez; Carvalho Júnior, 2022).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A leitura e organização das informações resultantes do referencial teórico trazido no presente trabalho resulta, para atendimento aos objetivos propostos, em categorias de análise que favorecem a compreensão do tema. Assim, uma forma de categorização do assunto, nos moldes aqui abordados, pode ser verificada no Quadro 1:

Quadro 1. Categorias de análise

CATEGORIA TEMÁTICA	DEFINIÇÃO DA CATEGORIA	AUTORES CITADOS
Impactos do Ambiente de Trabalho na Saúde Mental	Esta categoria engloba os diversos fatores e condições laborais que podem gerar ou agravar problemas de saúde mental nos trabalhadores, abordando desde a sobrecarga de trabalho e o estresse até o assédio e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.	Rumin; Guedes; Schmidt (2021); Kelloway; Dimoff; Gilbert (2023); Mendes et al. (2002); Guimarães; Laudelino Neto; MassudaJúnior (2020); Dapper; Moreira Sobrinho (2023); Barbosa et al. (2020); Fernandes et al. (2018); Penteado; Souza Neto (2019); Rodrigues et al. (2014); Moura et al. (2022); Sousa et al. (2019); Ribeiro (2012); Tostes et al. (2018); Gouvea (2016); Almeida (2018); Moraes(2014); Tôrres; Gois (2021); Mantovani (2018); Franco (2017); Lemos Filho et al. (2017); Pamplona Filho; Santos (2020); Scalzilli (2020)

Assédio Moral e Violência no Trabalho	<p>Focada na compreensão e nas consequências do assédio moral, esta categoria detalha as diferentes manifestações desse comportamento abusivo no ambiente de trabalho, seja de forma presencial ou virtual, e seus efeitos deletérios na dignidade e na saúde psíquica dos indivíduos. Inclui o conceito de <i>mobbing</i> e as variações de assédio vertical e horizontal.</p>	<p>Martinez; Carvalho Júnior (2022); Carvalho Júnior (2022); Pamplona Filho; Santos (2020); Cassar (2022); Nascimento (2015); Martins (2018); Barros (2009)</p>
Estratégias de Promoção e Proteção da Saúde Mental Laboral	<p>Abrange as abordagens, leis e iniciativas voltadas para a prevenção, minimização e tratamento dos impactos negativos do trabalho na saúde mental dos trabalhadores. Inclui desde a aplicação da psicologia do trabalho e esporte até a observância de normas regulamentadoras e a implementação de políticas organizacionais eficazes no combate ao assédio e na promoção do bem-estar.</p>	<p>Moura et al. (2022); Santana; Neves (2017); Silveira et al. (2014); Penteado; Souza Neto (2019); Weinberg; Gould (2016); Goedert; Soares (2022); Tonon (2018); Balasteghin; Morrone; Silva-Júnior (2014); Santos (2020); Chamon; Marinho; Oliveira (2006); Brasil (2002, 2022); Silva (2005); Martinez; Carvalho Júnior (2022); Dejours (2017)</p>

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

Os impactos do ambiente de trabalho na saúde mental dos trabalhadores representam um campo de estudo multifacetado, abrangendo desde a sobrecarga e o estresse até a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Autores como Rumin, Guedes e Schmidt (2021) e Dapper e Moreira Sobrinho (2023) evidenciam como o trabalho, apesar de ser um pilar da realização humana, pode tornar-se uma fonte de sofrimento quando as condições não são adequadas.

A pesquisa de Barbosa *et al.* (2020) e Fernandes *et al.* (2018) aprofunda essa discussão ao destacar as transformações sociais e tecnológicas que intensificam a dinâmica laboral, resultando em um aumento da incidência de doenças crônicas e problemas de saúde mental, com especial atenção para os trabalhadores em situações socioeconômicas mais vulneráveis.

A complexidade dos fatores que afetam o bem-estar psíquico no contexto ocupacional é ainda mais destacada por Kelloway, Dimoff e Gilbert (2023), que contextualizam a saúde mental como um espectro que vai do bem-estar aos transtornos, e por Mendes *et al.* (2002), que enfatizam a interdependência entre a subjetividade do trabalhador e as condições ambientais para a vivência de prazer ou sofrimento.

O assédio moral e a violência no trabalho surgem como elementos particularmente nocivos, corroendo a dignidade e a estabilidade dos trabalhadores. Martinez e Carvalho Júnior (2022) ressaltam que o ambiente laboral deve ser compreendido como um sistema dinâmico e social, onde a interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos impacta diretamente a segurança e o bem-estar.

Nesse contexto, o assédio moral é caracterizado por Carvalho Júnior (2022) como um comportamento abusivo e persistente que degrada o ambiente de trabalho, e segundo Pamplona Filho e Santos (2020), manifestando-se inclusive no meio virtual.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), citada por Nascimento (2015), elenca uma série de condutas que configuram assédio moral, incluindo a tentativa de exclusão, críticas infundadas e a desvalorização constante. Cassar (2022) e Martins (2018) complementam essa visão ao detalhar as formas de assédio, como o vertical descendente e ascendente, enquanto Barros (2009) exemplifica os prejuízos mesmo em cargos de confiança, ilustrando a abrangência desse fenômeno prejudicial.

As estratégias de promoção e proteção da saúde mental laboral são essenciais para reduzir os impactos negativos do ambiente de trabalho. A legislação trabalhista, embora fundamental na proteção dos direitos, exige a implementação de mecanismos eficazes para sua concretização, como sugerido por Chamon, Marinho e Oliveira (2006) ao abordar a integridade psíquica como um direito fundamental. A Norma Regulamentadora 17 (NR-17), em seu anexo II, conforme detalhado por Balasteghin, Morrone e Silva-Junior (2014), é um exemplo prático de iniciativa, determinando a vigilância epidemiológica contínua da saúde dos trabalhadores.

Além das normativas, a psicologia do trabalho oferece abordagens valiosas, como a intervenção na motivação de *cyberatletas* (Goedert; Soares, 2022; Tonon, 2018), ou a reestruturação de ambientes para docentes (Santana; Neves, 2017; Silveira *et al.*, 2014; Penteado; Souza Neto, 2019). A Portaria MTP nº 4219/2022 (Brasil, 2022) e a necessidade de repensar as práticas de gestão que priorizam o lucro em detrimento do bem-estar, conforme argumentam Martinez e Carvalho Júnior (2022), reforçam que a promoção da saúde mental no trabalho transcende a mera conformidade, sendo imprescindível para a construção de ambientes mais justos e saudáveis.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância de um ambiente de trabalho saudável para a saúde mental dos trabalhadores foi destacada no presente estudo, que buscou aprofundar a compreensão sobre os múltiplos fatores que podem impactar o bem-estar psíquico no contexto laboral. A interdisciplinaridade mostrou-se fundamental para abordar

a complexidade do tema, integrando conhecimentos da medicina, psicologia e administração. Observou-se que o trabalho, embora essencial para a realização pessoal e social, pode tornar-se uma fonte de sofrimento e adoecimento quando as condições não são adequadas, ressaltando a necessidade de intervenções eficazes.

Evidenciou-se que a saúde mental não é meramente a ausência de doenças, mas um espectro que vai do bem-estar aos transtornos mentais. Fatores como estresse crônico, assédio, excesso de demandas e a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal foram identificados como gatilhos para quadros de ansiedade, depressão e burnout. A psicologia organizacional surge como uma ferramenta valiosa para as empresas, permitindo um olhar mais atento às necessidades dos colaboradores e a promoção de um ambiente que não apenas previna o adoecimento, mas também fomente a saúde mental positiva.

Foram exploradas as diversas formas de prejuízo à saúde mental em diferentes profissões, desde a enfermagem e o magistério, que lidam com sobrecarga e pressões emocionais, até categorias mais contemporâneas como os *cyberatletas*, que enfrentam intensas rotinas de treinamento e competitividade. O assédio moral, em suas variadas manifestações, foi apontado como um dos mais perversos vetores de adoecimento, corroendo a dignidade e a estabilidade dos trabalhadores. Isso demonstra que os impactos negativos são amplos e perpassam todas as esferas do mundo do trabalho.

Destacou-se que a legislação trabalhista desempenha um papel essencial na proteção do trabalhador, ainda que a efetivação dos direitos dependa de uma vigilância constante e da implementação de mecanismos de promoção à saúde. As intervenções em níveis primário, secundário e terciário são essenciais para reduzir fontes de estresse, minimizar danos e reabilitar trabalhadores. A discussão sobre a importância de políticas públicas específicas e a reestruturação dos ambientes de trabalho para atender às particularidades de cada categoria profissional é um passo fundamental para um futuro mais saudável.

A Portaria MTP nº 4219/2022, que reforça o papel das CIPAs no combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho, representa um avanço significativo. Ela destaca a necessidade de políticas internas claras, canais de denúncia eficazes e capacitação contínua para todos os envolvidos. No entanto, ir além da mera conformidade legal e repensar as práticas de gestão que priorizam o lucro em detrimento do bem-estar dos trabalhadores é imperativo. O combate ao assédio moral, especialmente quando institucionalizado, é uma oportunidade para transformar as culturas organizacionais.

Diante da relevância da abordagem realizada, importa compreender a inviabilidade de que as discussões a respeito do assunto, pautado por especificidades

e pela complexidade intrínseca à saúde mental, se esgotem a partir de apenas uma investigação. Assim, fazem-se necessárias novas pesquisas, abordando a saúde mental em ambiente laboral, bem como a respeito das implicações sociais e jurídicas oriundas na inobservância dos preceitos legais inerentes ao tema.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. C. *et al.* Assédio moral institucionalizado: trajetória de operadores de teleatendimento com LER/DORT. **Laborare**, n. 1, p. 63-84, jul. 2018.

BALASTEGHIN, F. S. M. M.; MORRONE, L. C.; SILVA-JUNIOR, J. S. Absenteísmo-doença de curta duração entre operadores de telemarketing. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 12, n. 1, 2014.

BARBOSA, M. B. T. *et al.* Depressão e ansiedade na enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Revista Ciência Plural**, v. 6, n. 3, p. 93-107, 2020.

BARROS, R. C. L. G. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego:** aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social. Dissertação (Mestrado). UFBA, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10778/1/Renato%20Barros.pdf>. Acesso em 20 jun. 2025. BRASIL. portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de- 2022-452780351>.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 20 jun. 2025.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho.** 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022. CHAMON, E. M. Q. O.; MARINHO, R. C; OLIVEIRA, A. L. Estresse Ocupacional, Estratégias de Enfrentamento e Síndrome de Burnout: Um estudo com a Equipe de Enfermagem de um Hospital Privado do Estado de São Paulo. **30º Encontro da ANPAD (Associação Nacional de Pós- Graduação e Pesquisa em Administração).** 2006.

DAPPER, A. P.; MOREIRA SOBRINHO, J. B. Saúde mental no trabalho: aspectos que afetam o indivíduo no ambiente de trabalho. **Revista Foco**, v. 16, n. 12, e3857, p. 1-22, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/>

view/3857/2686. Acesso em 30 maio 2025.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho:** casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

FERNANDES, M. A. *et al.* Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. **Rev Esc Enferm USP**, v. 52, e03396, 2018.

FRANCO, P. L. **E-sports:** do entretenimento ao plano de carreira. 2017. 85 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017.

GOEDERT, M. C. F.; SOARES, A. K. S. **Esportes físico e eletrônico:** Noções básicas e aplicações na psicologia. Campo Grande: Editora da UFMS, 2022.

GOUVEA, L. A. V. N. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde debate** [online], v. 40, n. 111, 2016.

GUIMARÃES, L. A. M.; LAUDELINO NETO, A.; MASSUDA JÚNIOR, J. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, e8, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Z3Jtg78fC8cQKDZ3CbrNDZM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01 jun. 2025.

HARUNO, A. Cyberatletas: empregados comuns ou atletas profissionais? **Migalhas**, abr. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/385622/cyberatletas-empregados-comuns-ou-atletas-profissionais>. Acesso em 13 ago. 2025.

KELLOWAY, E. K.; DIMOFF, J. K.; GILBERT, S. Mental Health in the Workplace. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 10, 2023. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>. Acesso em 30 maio 2025.

LEMOS FILHO, J. P. A importância da psicologia do esporte nos e-sports. X Congresso Internacional de Educação Física e Motricidade Humana e XVI Simpósio Paulista de Educação Física. **Anais.....** 2017. Disponível em:

<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/29752>. Acesso em 18 jun. 2025.

MANTOVANI, G. B. **Benefícios e malefícios à saúde do ciberatleta devido às rotinas de treinamento.** Unesp. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Rio Claro, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/a0e272fd-2bd4-4462-b9b7-67443d85bcd/content>. Acesso em 18 jun. 2025.

MARTINEZ, L.; CARVALHO JÚNIOR, P. L. **Assédio moral trabalhista:** ações coletivas e processo estrutural. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022.

MARTINS, S. P. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2018.

MENDES, A. M. et al. **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MORAES, M. V. G. **Princípios Ergonômicos.** São Paulo: Érica, 2014.

MOURA, R. C. D. et al. Transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem de serviços de emergência. **Acta Paul Enferm.**, v. 35, eAPE03032, 2022.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral.** São Paulo: LTr, 2015.

PAMPLONA FILHO, R.; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio Moral Organizacional. Presencial e virtual.** São Paulo: Saraiva, 2020

PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saude soc.**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 135-153, mar. 2019.

RIBEIRO, S. F. R. et al. Intervenção em uma escola estadual de ensino fundamental: ênfase na saúde mental do professor. **Rev.Mal-Estar Subj**, v. 12, n. 3-4, p. 905-924, dez. 2012.

RODRIGUES, E. P. et al. Prevalência de transtornos mentais comuns em trabalhadores de enfermagem em um hospital da Bahia. **Rev Bras Enferm.**, mar-abr., v. 67, n. 2, p.

296-301, 2014.

RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G. Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, e222902, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/hWkC6RR5L3sM3BW4YTsg7Fg/?format=pdf>. Acesso em 01 jun. 2025.

SANTANA, F. A.; NEVES, I. L. Saúde do trabalhador em educação: gestão da saúde de professores de escolas públicas. **Saúde e Sociedade**, v. 26, n. 3, p. 786-797, 2017.

SANTOS, M. C. R. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 86, n. 2, p. 175- 194, abr./jun. 2020.

SCALZILLI, R. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVEIRA, K. A. *et al.* Estresse e enfrentamento em professores: uma análise da literatura. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 30, n. 4, p. 15-36, 2014.

SOUZA, K. H. J. F. *et al.* Transtornos mentais comuns entre trabalhadores de enfermagem de um hospital psiquiátrico. **Acta Paul Enferm.**, v. 32, n. 1, p. 1- 10, 2019.

TONON, P. R. **A preparação psicológica dos cyberatletas**. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Rio Claro, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7744ec1f-ff2d-48fd-bf78-68ef53bc89e4/content>. Acesso em 18 jun. 2025.

TÔRRES, C. S.; GOIS, S. H. **Qualidade de Vida no Trabalho em Call Centers**: melhoria contínua através da Gestão da Qualidade. Brasília? Uniceplac, 2021. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1731/1/Camila%20dos%20Santos%20Tôrres_Sandra%20Heres%20Gois.pdf. Acesso em 17 jun. 2025.

TOSTES, M. V. *et al.* Sofrimento mental de professores do ensino público.
Saúde debate, n. 42, v. 116, jan-mar, 2018

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício.**
6. ed. Porto Alegre: Artmed.

Publicado originalmente na Revista Foco | v.18 n.9 | e9654| p.01-26 | 2025

SAÚDE MENTAL A PARTIR DAS ATUALIZAÇÕES DA NR-1: O PAPEL DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

**MENTAL HEALTH BASED ON NR-1 UPDATES: THE ROLE OF THE
PSYCHOLOGIST IN PREVENTING AND PROMOTING WELL-BEING
IN THE WORKPLACE**

**Dalila Viana Oliveira
Jordânia Ferreira Macedo
Roberta Almeida Eliote Lauar
Thiago Soares Ribeiro**

RESUMO

O debate sobre saúde mental no ambiente de trabalho tem se intensificado nas últimas décadas, impulsionado pelo aumento de transtornos psíquicos associados às condições laborais, como sobrecarga de tarefas, falta de reconhecimento e precariedade nas relações interpessoais. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, estabeleceu a obrigatoriedade da avaliação e gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), vigente a partir de maio de 2025. Nesse contexto, o papel do psicólogo organizacional torna-

Dalila Viana Oliveira

Acadêmica do Curso de Psicologia, Centro Universitário AlfaUnipac, Brasil. E-mail: dalilaviana44@gmail.com

Jordânia Ferreira Macedo

Acadêmica do Curso de Psicologia, Centro Universitário AlfaUnipac, Brasil. E-mail: jordaniafmacedo10@gmail.com

Roberta Almeida Eliote Lauar

Psicóloga clínica; Mestrado em propriedade intelectual e transferência de tecnologia para inovação; MBA em gestão de pessoas pela FGV; MBA gestão estratégia de empresas pela FGV; E-mail: roelauar@gmail.com

Thiago Soares Ribeiro

Psicólogo pela Faculdade Presidente Antônio Carlos, especialização em Psicologia Fenomenológico-Existencial e Gestalt-Terapia pela Universidade Venda Nova do Imigrante, formação clínica em Fenomenologia-Existencial pelo IFEN - RJ. Professor do Curso de Psicologia do Centro Universitário AlfaUnipac de Teófilo Otoni. E-mail: psicotrsr@gmail.com

se central, ao integrar exigências legais no que se refere as estratégias de promoção de bem-estar e de humanização das relações de trabalho. O presente estudo, busca investigar as contribuições da Psicologia na prevenção e promoção da saúde mental em organizações, considerando as atualizações normativas. A evolução histórica da saúde mental no trabalho desde a revolução Industrial à psicodinâmica do trabalho formulado e idealizado de Christophe Dejours, evidencia que o sofrimento pode ser transformador quando encontra reconhecimento e simbolização. Os resultados apontam que o psicólogo pode atuar no diagnóstico de riscos psicossociais, na elaboração de programas de apoio psicológico, na formação de lideranças humanizadas e na implementação de espaços de escuta e diálogo. Conclui-se que a integração das atualizações da NR-1 e da Lei 14.831/2024 ao trabalho do psicólogo não apenas atende a requisitos legais, mas fortalece o compromisso ético dos profissionais com a saúde mental coletiva, contribuindo para organizações mais saudáveis, produtivas e sustentáveis.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; NR-1; Riscos psicossociais; Bem-estar no trabalho; Lei 14.831/2024.

ABSTRACT

The debate on mental health in the workplace has intensified in recent decades, driven by the increase in psychological disorders associated with working conditions, such as work overload, lack of recognition, and precarious interpersonal relationships. The update of Regulatory Standard No. 1 (NR- 1), through Ordinance MTE No. 1.419/2024, established the mandatory assessment and management of psychosocial risks within the Risk Management Program (PGR), effective from May 2025. In this context, the role of the organizational psychologist becomes central, integrating legal requirements with strategies to promote well-being and humanization of labor relations. This study seeks to investigate the contributions of Psychology to the prevention and promotion of mental health in organizations, considering the recent regulatory updates. The historical evolution of mental health at work, from the Industrial Revolution to Christophe Dejours' work psychodynamics, shows that suffering can be transformative when it finds recognition and symbolization. The results indicate that psychologists can act in the diagnosis of psychosocial risks, in the development of psychological support programs, in the training of humanized leaders, and in the implementation of listening and dialogue spaces. It is concluded that the integration of NR-1 updates and Law No. 14.831/2024 into the psychologist's work not only meets legal requirements but also strengthens the ethical commitment to collective mental health, contributing to

healthier, more productive, and sustainable organizations.

Keywords: Organizational Psychology; NR-1; Psychosocial risks; Workplace well-being; Law No. 14.831/2024

1 INTRODUÇÃO

O debate sobre saúde mental no ambiente de trabalho intensificou-se nas últimas décadas com foco na compreensão das afecções psíquicas associadas aos diferentes tipos de jornadas e condições laborais. Christophe Dejours (1992), em seus estudos sobre psicodinâmica do trabalho, destacou que o sofrimento psíquico pode emergir quando o trabalho não oferece reconhecimento e sentido. O adoecimento psíquico entre trabalhadores tem crescido significativamente, impulsionado por contextos de instabilidade econômica, crises sanitárias, sobrecarga de tarefas, desgaste nas relações interpessoais e ausência de preparo das lideranças. Nesse cenário, o papel do psicólogo organizacional torna- se essencial ao contribuir com estratégias para a promoção do bem-estar e a qualidade das relações no trabalho.

Em consonância com essa realidade, a atualização da NR-1, via Portaria MTE n.º 1.419/2024, inclui expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), com vigência a partir de 25 de maio de 2025, exigindo sua integração no PGR das organizações. Essa mudança reforça a importância de ambientes psicologicamente seguros e integra a avaliação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Diante desse contexto, pergunta-se: Quais as contribuições da Psicologia para a promoção da saúde mental no trabalho, considerando estratégias voltadas à gestão de pessoas e o que mudou a partir da NR-1? O presente projeto tem como objetivo principal apresentar as possíveis ações dos profissionais da Psicologia no enfrentamento dos riscos psicossociais e na promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis.

1.1 Objetivo Geral

Investigar como o psicólogo pode contribuir para a prevenção e promoção da saúde mental nas organizações a partir das atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), identificando as oportunidades de ações práticas que podem ser desenvolvidas e implementadas com foco no bem-estar dos trabalhadores e na qualidade das relações de trabalho.

2 MÉTODO

A metodologia adotada neste presente artigo é de natureza qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, visando compreender como as intervenções da psicologia estão sendo estruturadas nas organizações no contexto das novas atualizações da NR-1.

A coleta de dados será realizada por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando como principais fontes artigos científicos, livros especializados, teses e dissertações que tratam do tema. As bases de dados e bibliotecas digitais a serem consultadas incluem SciELO, Google Acadêmico e bibliotecas universitárias e institucionais. Os critérios para seleção dos materiais incluem relevância para o tema proposto, atualidade das publicações e credibilidade das fontes e dos autores. Serão considerados também os clássicos da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours, bem como artigos publicados nos últimos cinco anos que abordam a saúde mental no trabalho, os riscos psicossociais e a atuação da psicologia organizacional, garantindo a atualização teórica e científica do estudo. Para garantir o rigor metodológico, foram definidos critérios de inclusão e exclusão das fontes: priorizaram-se publicações entre 2018 e 2025, disponíveis em texto completo e com relevância direta para o tema. Excluíram-se materiais sem revisão por pares ou de caráter opinativo. A análise dos dados seguiu uma abordagem qualitativa de análise de conteúdo, com categorização temática das principais contribuições teóricas encontradas.

3 REVISÃO DA LITERATURA

3.1. A história da saúde mental no trabalho

A preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho tem raízes profundas, que remontam à Primeira Revolução Industrial, quando o modelo de produção mecanicista impôs jornadas exaustivas, muitas vezes superiores a 16 horas diárias e condições degradantes aos trabalhadores, e a presença do trabalho infantil nestes ambientes. O trabalho era concebido como mera força produtiva, desprovido de sentido subjetivo ou reconhecimento social. Como observou Marx (1867), “o operário torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz”, revelando não apenas a exploração econômica, mas também o esvaziamento do sujeito em sua relação com o fazer.

Naquela época, não existiam políticas públicas que assegurassem a proteção à saúde dos trabalhadores, e o sofrimento mental era silenciado, invisibilizado ou

tratado como falha do sujeito. Foi apenas com o avanço dos movimentos sociais e das ciências humanas que o sofrimento passou a ser reconhecido como uma consequência da organização do trabalho. A Lei das Fábricas de 1833, na Inglaterra, por exemplo, foi uma das primeiras tentativas de estabelecer limites à jornada e regulamentar o trabalho infantil, um marco inicial, mas ainda tímido, diante da realidade vivenciada.

No Brasil, a Greve Geral de 1917, que reuniu mais de 50 mil trabalhadores em São Paulo, revelou o clamor por melhores condições laborais, resultando em conquistas como a redução da jornada de trabalho, aumento salarial e maior fiscalização sobre o trabalho infantil. Foi um marco que por repressão violenta, consolidou uma nova consciência coletiva sobre os direitos do trabalhador.

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, representou um avanço significativo na proteção legal dos trabalhadores brasileiros. Contudo, como aponta Lima (1998), “as leis não são suficientes quando a cultura organizacional permanece insensível ao sofrimento humano no cotidiano do trabalho”. A CLT institui direitos fundamentais jornada, descanso, salário mínimo, proteção à mulher e ao menor criando um marco legal para o trabalho no Brasil.

Nadécada de 1970, face ao aumento de acidentes e a ocorrência de ocupacionais, o Brasil iniciou uma nova fase: a promulgação das Normas Regulamentadoras (NRs), que visavam estruturar uma abordagem mais técnica e jurídica para a promoção da saúde e segurança no trabalho. Em particular, a Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977, alterou o art. 200 da CLT e “consignou competência normativa ao Ministério do Trabalho e Emprego para dispor sobre Segurança e Medicina do Trabalho”. Em seguida, a Portaria MTB n.º 3.214, de 6 de julho de 1978, aprovou as primeiras NRs.

Os físicos, químicos e ergonômicos por exemplo, agentes físicos ou químicos nocivos, máquinas inseguras, transporte de materiais enquanto os aspectos psicossociais (como assédio, desgaste emocional, sofrimento psíquico ligado à organização do trabalho) ficavam ainda relegados a segundo plano.

É nesse contexto que Dejours introduz uma visão transformadora: para ele, “o sofrimento no trabalho não é, por si só, patológico; ele pode ser normal, necessário e até estruturante, desde que encontre vias de simbolização, reconhecimento e transformação”. Conforme Dejours, esse sofrimento se torna patológico quando não é legitimado ou compartilhado, quando não há espaço para sua expressão e elaboração, ou seja, quando o sujeito está exposto a uma organização do trabalho que ignora sua subjetividade, impede reconhecimento, impede simbolização.

Assim, ao longo dessa trajetória histórica da CLT à era das NRs e à reflexão psíquica de Dejours revela-se um movimento da legislação de direitos trabalhistas, para normatização técnica da segurança e saúde, até uma perspectiva que incorpora

o sofrimento humano e psíquico no trabalho. Contudo, como ressalta a citação de Lima, as leis e normas por si só não bastam, se os ambientes organizacionais não acolhem o sofrimento, não o reconhecem, não o transformam.

Essa perspectiva entra em pauta a saúde psíquica e sua complexa vinculação com o ambiente e sentido do trabalho para a pessoa, e orienta a psicologia organizacional a enxergar o trabalho não apenas como fator de adoecimento, mas também como possibilidade de saúde, identidade e prazer.

É nesse cenário, ainda no final do século XX, que surgem correntes interdisciplinares como a psiquiatria social e a saúde mental coletiva, propondo intervenções baseadas na escuta, na participação e na crítica das relações de poder presentes nas organizações. Essas abordagens se consolidam a partir das transformações impulsionadas pela Reforma Psiquiátrica brasileira e pela criação do Sistema Único de Saúde (SUS), nas décadas de 1980 e 1990, que ampliaram o conceito de saúde para além da ausência de doença, incorporando dimensões sociais, subjetivas e laborais. A saúde mental no trabalho deixa, então, de ser compreendida como responsabilidade exclusiva do indivíduo e passa a ser concebida como uma construção coletiva, dependente das condições organizacionais, das formas de gestão e da possibilidade de reconhecimento no trabalho.

Tanto a psiquiatria social quanto a saúde mental coletiva enfatizam a escuta como ferramenta central para compreender o sofrimento psíquico, valorizar a experiência dos trabalhadores e fomentar práticas institucionais mais humanas e

participativas (Amarante, 1995; Dimenstein, 2006). No contexto contemporâneo, contudo, observa-se que, apesar dos avanços legais e científicos, muitas empresas ainda reproduzem práticas desumanas, como metas abusivas, ausência de reconhecimento e falta de espaços para diálogo. Esse cenário reforça a necessidade de integrar as atualizações da legislação, como a NR-1, recentemente modificada para incluir a avaliação de riscos psicossociais, e a Lei 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, a um projeto ético e organizacional mais amplo, no qual o bem-estar psicológico seja reconhecido como parte estratégica da gestão de pessoas e da sustentabilidade corporativa.

4 O CONTEXTO ATUAL DO TRABALHO A PARTIR DA NR-1

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, representou um marco nas relações de trabalho no Brasil, ao incluir a obrigatoriedade da avaliação e gestão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa mudança histórica reconhece que a saúde mental

é tão relevante quanto os riscos físicos e ergonômicos tradicionalmente monitorados. Contudo, sua efetiva implementação exige uma transformação cultural e organizacional que ultrapassa a simples adequação documental.

Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria nº 765/2025, prorrogando a aplicação das penalidades referentes à não observância dos riscos psicossociais para 25 de maio de 2026. Durante esse período educativo, as empresas devem adotar medidas preventivas, promover capacitações e adequar seus processos internos antes do início efetivo das autuações. Essa prorrogação reflete o reconhecimento das dificuldades enfrentadas, principalmente por micro, pequenas e médias empresas, na adaptação às novas exigências legais.

Sob a ótica da Psicologia Organizacional, a atualização da NR-1 não representa apenas um avanço técnico, mas um movimento de transformação psicossocial nas organizações. A inclusão dos riscos psicossociais implica compreender o trabalho como um fenômeno humano complexo, nos quais fatores como sobrecarga, metas abusivas, assédio moral, falta de reconhecimento e ambientes competitivos podem gerar sofrimento psíquico e adoecimento emocional. Como destaca Dejours (1982), o sofrimento no trabalho pode se transformar em aprendizado e crescimento quando há espaço para a escuta e o reconhecimento, mas torna-se patológico quando o trabalhador é silenciado ou desvalorizado.

A prorrogação das penalidades não deve ser interpretada como retrocesso, mas como uma oportunidade estratégica para consolidar práticas sustentáveis de saúde mental nas empresas. Esse intervalo permite que as organizações realizem diagnósticos consistentes, desenvolvam programas de sensibilização, capacitem lideranças e criem políticas de cuidado alinhadas às exigências legais e à realidade psicossocial dos trabalhadores. Nesse cenário, o psicólogo organizacional pode exercer papel mediador, articulando a gestão de pessoas à gestão de riscos, por meio da elaboração de instrumentos de avaliação, programas de escuta e ações voltadas à promoção do bem-estar coletivo (COLONBY, R. K. et al., 2025; CRP-MG, 2025).

De acordo com o Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais (CRP-MG, 2025), a nova NR-1 consolida o entendimento de que a saúde mental no trabalho é uma responsabilidade institucional, e não apenas individual. O gerenciamento de riscos psicossociais deve envolver diálogo entre gestores, trabalhadores e profissionais de Psicologia, garantindo um ambiente psicologicamente seguro. Isso representa uma mudança de paradigma: a empresa deixa de ser responsável apenas por prevenir acidentes físicos e passa a responder também por situações que afetam a integridade

emocional dos colaboradores.

O contexto psicossocial do trabalho contemporâneo é marcado por intensas transformações tecnológicas, metas cada vez mais agressivas e instabilidade nas relações laborais. Diante desse cenário, o psicólogo organizacional prioriza o desenvolvimento de ambientes de confiança, a valorização da escuta ativa e a formação de lideranças humanizadas, capazes de reconhecer sinais de sofrimento e agir de maneira ética e empática. Como observa Chiavenato (2022), investir em saúde mental é também investir em produtividade, engajamento e sustentabilidade empresarial.

Por fim, a NR-1 e a prorrogação de suas penalidades revelam uma transição entre a cultura da obrigação e a cultura do cuidado. A norma estabelece não apenas um dever legal, mas um compromisso ético e social com o bem-estar dos trabalhadores. O desafio das organizações não se limita ao cumprimento da lei, mas à construção de ambientes que respeitem a subjetividade humana, valorizem o reconhecimento e promovam a cooperação. Assim, o papel do psicólogo organizacional torna-se essencial na mediação entre as políticas de compliance e a promoção efetiva da saúde mental, contribuindo para a formação de empresas mais humanas, resilientes e alinhadas às demandas do mundo contemporâneo.

4.1. A atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental e na gestão dos riscos psicossociais segundo a NR-1

A atuação do psicólogo, fundamentada na NR-1 e na Lei nº 14.831/2024 que institui o *Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental*, deve contemplar ações contínuas de prevenção, promoção e acompanhamento da saúde mental no ambiente de trabalho. Essas ações transcendem intervenções pontuais, buscando consolidar uma cultura organizacional pautada na sustentabilidade emocional e no cuidado contínuo. (SOUZA; ALMEIDA, 2023).

A saúde mental organizacional envolve múltiplas dimensões individual, grupal e institucional. No nível individual, o foco recai sobre o bem-estar psicológico e a prevenção de adoecimentos decorrentes do estresse e da sobrecarga emocional. No grupal, prioriza-se a cooperação, a comunicação empática e o fortalecimento de vínculos entre as equipes. No institucional, integra-se políticas e práticas de gestão que valorizam o capital humano, promovem reconhecimento e asseguram a participação ativa dos trabalhadores nos processos decisórios. Ao compreender essa complexidade, o psicólogo contribui para prevenir agravos e favorecer ambientes laborais que

estimulem motivação, criatividade, engajamento e saúde psicossocial (MENDES, 2022).

ANR-1 determina que a avaliação de riscos psicossociais ocorra periodicamente a cada dois anos ou sempre que houver mudanças no ambiente organizacional, adoecimentos relacionados ao trabalho, falhas em medidas preventivas, acidentes ou solicitações da CIPA. Essa exigência reforça o compromisso legal das empresas com a promoção da saúde mental e destaca o psicólogo como agente central na construção, monitoramento e aplicação de estratégias de prevenção, escuta e cuidado coletivo (BRASIL, 2024).

Nesse contexto, o psicólogo organizacional exerce papel essencial ao elaborar diagnósticos aprofundados do ambiente laboral, por meio de pesquisas de clima e cultura organizacional, entrevistas individuais e coletivas, observação participante, questionários psicométricos e análise de indicadores de saúde e produtividade. Esses instrumentos permitem identificar padrões de comunicação, estilos de liderança, níveis de engajamento e fatores que produzem prazer ou sofrimento no trabalho, conforme proposto por Dejours (1992) em sua psicodinâmica do trabalho. A partir dessas análises, o psicólogo propõe estratégias preventivas e intervencionistas alinhadas às exigências legais e às necessidades reais da organização e de seus colaboradores.

Entre suas principais atribuições destacam-se: a identificação de fatores de estresse ocupacional, como sobrecarga de tarefas, metas abusivas, isolamento, ausência de reconhecimento e falhas na comunicação; a promoção de práticas saudáveis, por meio de programas de qualidade de vida, atividades físicas, pausas planejadas e técnicas de *mindfulness*; o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, como empatia, resiliência e comunicação assertiva; e a mediação de conflitos entre pares ou entre equipes e lideranças, com foco na restauração de vínculos e na reconstrução da confiança.

Em situações de crise como reestruturações organizacionais, demissões coletivas, acidentes ou eventos traumáticos, o psicólogo atua no acolhimento e no suporte emocional, conduz rodas de conversa, grupos de escuta e ações restaurativas que auxiliam os trabalhadores a processar o impacto emocional das mudanças e a restabelecer o equilíbrio psíquico. Além disso, participa de consultorias estratégicas junto à alta gestão, contribuindo para o desenho de políticas institucionais humanizadas e para a inclusão da saúde mental nos indicadores de sustentabilidade corporativa.

Outro eixo fundamental da atuação do psicólogo organizacional consiste na formação e sensibilização de lideranças, uma vez que o estilo de gestão influencia diretamente o clima emocional e o bem-estar das equipes. O psicólogo atua como

educador organizacional, oferecendo treinamentos sobre gestão empática, comunicação não violenta, feedback construtivo e prevenção do assédio moral, em conformidade com o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005), que orienta o respeito à dignidade humana e o compromisso com práticas que preservem a integridade psicológica dos trabalhadores.

Diante das novas exigências legais e da crescente valorização da saúde mental no trabalho, o psicólogo organizacional consolida-se como profissional estratégico e essencial na interface entre as políticas públicas de saúde, a legislação trabalhista e as práticas empresariais contemporâneas. Sua função ultrapassa o cumprimento normativo e visa promover a humanização das relações de trabalho, transformando desafios organizacionais em oportunidades de aprendizado, cooperação e desenvolvimento humano. Ao identificar riscos psicossociais e propor intervenções preventivas e corretivas, o psicólogo contribui para a construção de ambientes laborais éticos, inclusivos, seguros e produtivos, fortalecendo tanto o bem-estar individual quanto a eficácia organizacional, independentemente do porte ou segmento da empresa.

4.2 Resultados da revisão e análise dos achados

A revisão bibliográfica realizada permitiu identificar quatro eixos temáticos principais que estruturam a discussão contemporânea sobre saúde mental no trabalho e riscos psicossociais:

- 1 - a ampliação do papel do psicólogo organizacional na gestão de riscos psicossociais;
- 2 - a importância das lideranças humanizadas na prevenção do adoecimento mental;
- 3 - as lacunas nas políticas de saúde mental em micro e pequenas empresas; e
- 4 - a integração entre a legislação trabalhista e as práticas de promoção do bem-estar nas organizações.

Para melhor compreensão dos achados, apresenta-se a seguir uma síntese dos estudos que embasaram a análise:

Quadro 1 – Síntese dos principais estudos sobre saúde mental e riscos psicosociais no trabalho

Autor/Ano	Tema ou Título Principal	Principais Contribuições	Eixo Temático Identificado
Dejours (1992)	A Loucura do Trabalho	Introduz a psicodinâmica do trabalho, ressaltando que o sofrimento pode ser transformador quando há reconhecimento e simbolização.	Psicodinâmica e saúde mental
Mendes & Neves (2002)	Trabalho e Sofrimento Psíquico	Discute a relação entre sofrimento e adoecimento mental a partir das condições de organização do trabalho e da gestão.	Saúde mental e organização
Chiavenato (2022)	Gestão de Pessoas	Destaca que o investimento em saúde mental melhora o engajamento, a produtividade e o clima organizacional.	Gestão humanizada
Dollard & Bakker (2010)	Psychosocial Safety Climate	Propõem o conceito de “clima de segurança psicosocial” como fator preditor de bem-estar e engajamento no trabalho.	Modelos internacionais
Bakker & Demerouti (2017)	Job Demands-Resources Theory	Explicam a interação entre demandas e recursos de trabalho, mostrando seus impactos sobre o bem-estar e a motivação.	Recursos e demandas
Vasconcelos & Lancman (2023)	Psicologia, trabalho e saúde	Abordam o papel do psicólogo nas organizações contemporâneas e as novas demandas relacionadas à saúde mental.	Atuação profissional
OMS (2022)	Mental Health at Work: Policy Brief	Apresenta diretrizes internacionais sobre promoção da saúde mental e ambientes psicologicamente seguros.	Diretrizes globais

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

O quadro acima sintetiza as principais obras utilizadas na revisão bibliográfica, evidenciando os eixos conceituais predominantes na literatura nacional e internacional sobre saúde mental e riscos psicossociais no trabalho. Essa sistematização demonstra o rigor metodológico do estudo e o alinhamento entre a legislação brasileira especialmente a NR-1 e a Lei nº 14.831/2024 e os referenciais teóricos contemporâneos da Psicologia Organizacional.

A partir dessa sistematização, foi possível identificar tendências e lacunas teóricas relevantes. O primeiro eixo evidencia uma ampliação significativa das atribuições do psicólogo organizacional, que passa a ocupar um espaço estratégico na mediação entre as demandas legais e as necessidades subjetivas dos trabalhadores.

Segundo Vasconcelos e Lancman (2023) e o Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais (CRP-MG, 2025), o psicólogo transcende a esfera clínica e assume também uma função institucional e preventiva, elaborando diagnósticos psicossociais, promovendo escuta ativa e implementando ações alinhadas às exigências da NR-1 e da Lei nº 14.831/2024.

O segundo eixo refere-se à importância das lideranças humanizadas na promoção da saúde mental. Pesquisas recentes destacam que o estilo de gestão é um dos principais fatores determinantes do bem-estar ou sofrimento no ambiente laboral.

Segundo Chiavenato (2022) e Mendes (2022):

Lideranças empáticas e capacitadas para o diálogo contribuem para a construção de ambientes psicologicamente seguros, estimulando o engajamento e a cooperação entre as equipes. Quando o gestor adota uma postura de escuta ativa e valorização das pessoas, fortalece o sentido de pertencimento e a motivação no trabalho. (CHIAVENATO, 2022; MENDES, 2022).

Assim, o psicólogo organizacional também assume papel educativo, atuando na formação de gestores capazes de reconhecer e intervir diante de sinais de adoecimento mental em seus grupos de trabalho. O terceiro eixo aponta as lacunas ainda presentes nas políticas de saúde mental em micro e pequenas empresas. Apesar dos avanços normativos, muitos empreendimentos de menor porte enfrentam dificuldades de implementação por limitações financeiras e técnicas. Colonby et al. (2025) e Felsberg Advogados (2025) indicam que a falta de estrutura e de profissionais especializados dificulta a incorporação efetiva das práticas de promoção da saúde mental exigidas pela NR-1. Nesse sentido, observa-se a necessidade de políticas públicas de apoio, capacitação e supervisão técnica que garantam a equidade na

aplicação das normas, independentemente do porte empresarial.

O quarto eixo discute a integração entre a legislação trabalhista e as práticas organizacionais voltadas ao bem-estar. Embora a Portaria MTE nº 1.419/2024 e a Lei nº 14.831/2024 representem avanços no campo jurídico, ainda há um hiato entre o cumprimento formal das normas e a efetiva mudança cultural dentro das empresas. Conforme ressalta o CRP-MG (2025), o desafio consiste em transformar a obrigação legal em compromisso ético e institucional, consolidando a saúde mental como valor organizacional e responsabilidade coletiva.

De modo geral, observou-se que a maioria dos estudos nacionais ainda privilegia abordagens descritivas e normativas, com foco na adequação às exigências legais. Em contrapartida, as produções internacionais enfatizam modelos mais analíticos e aplicados, como o conceito de *Psychosocial Safety Climate* (Dollard & Bakker, 2010) e o modelo *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2017), que fornecem referenciais teóricos e práticos para o desenvolvimento de intervenções sustentáveis em saúde mental. A incorporação desses modelos à realidade brasileira pode fortalecer a atuação do psicólogo organizacional, promovendo um diálogo fecundo entre teoria, legislação e prática profissional.

5 PROPOSTAS DE AÇÕES PRÁTICAS DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES: PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL

As ações propostas podem incluir a realização de programas de sensibilização, oficinas de saúde mental, treinamentos voltados para práticas de gestão humanizada, bem como a implementação de espaços de escuta psicológica para acolher demandas emergentes dos trabalhadores. É igualmente importante que o psicólogo atue na formação de líderes, ao promover o desenvolvimento de competências relacionais e emocionais que favoreçam um ambiente respeitoso, seguro e motivador. Essas intervenções devem ser planejadas e executadas com base nos princípios éticos da Psicologia, como o respeito à dignidade, à autonomia e à confidencialidade dos trabalhadores, conforme previsto no Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005, art. 1º, 2º e 5º).

As ações de endomarketing, alinhadas a datas estratégicas como o Janeiro Branco e o Setembro Amarelo, também se configuram como oportunidades relevantes para fomentar uma cultura de cuidado no ambiente corporativo. Como enfatiza Dejours (1992), “o sofrimento no trabalho pode ser transformado em prazer quando o sujeito encontra sentido no que faz e reconhecimento no olhar do outro”. Esta reflexão sintetiza o compromisso ético e técnico da psicologia organizacional com a dignidade humana no

espaço de trabalho. Ao reconhecer o trabalho como uma dimensão estruturante da identidade do sujeito, o psicólogo contribui não apenas para a prevenção de agravos psíquicos, mas também para a construção de ambientes mais saudáveis, criativos e sustentáveis.

Dentre as propostas mais eficazes, destacam-se os Programas de Apoio Psicológico (PAPs), que podem oferecer atendimento breve, orientação e encaminhamento para casos que demandem acompanhamento clínico, sendo estes a serem realizados em ambientes externos. Esses programas criam um canal direto de escuta qualificada, oferecendo suporte emocional em momentos de crise e prevenindo o adoecimento psíquico (FERREIRA; ALMEIDA; FREITAS, 2021). Quando bem estruturados, os PAPs podem ser adaptados à realidade de empresas de diferentes portes, promovendo acolhimento individualizado, sigiloso e ético, que exige o respeito à confidencialidade e à proteção dos direitos do trabalhador.

Outra ação relevante se refere a estruturação de momentos previstos no calendário para as rodas de conversa e grupos reflexivos, que favorecem o compartilhamento de experiências, o fortalecimento de vínculos interpessoais e a criação de um sentimento coletivo de pertencimento. Nessas rodas, o psicólogo atua como facilitador do diálogo e da escuta empática, possibilitando que trabalhadores expressem sentimentos, desafios e sugestões de melhoria (SILVA; MENDES, 2022). Esse tipo de espaço também contribui para a identificação precoce de conflitos e de sinais de sofrimento emocional no grupo.

As políticas de acolhimento, por sua vez, devem ser estruturadas de forma contínua e institucionalizada. Acolher não significa apenas escutar, mas desenvolver protocolos internos de atenção e cuidado com trabalhadores em situações de vulnerabilidade como retorno de afastamentos médicos, luto, burnout ou conflitos interpessoais. É papel do psicólogo construir, junto à gestão, mecanismos que garantam um ambiente ético, respeitoso e sensível à complexidade da vida humana no trabalho (LIMA; BRITO, 2023), assegurando que todas as ações estejam em conformidade com os princípios de responsabilidade social e respeito aos direitos.

Além disso, as ações do profissional podem liderar movimentos de sensibilização sobre saúde mental no trabalho, como campanhas internas, semanas temáticas, oficinas, palestras educativas e distribuição de materiais informativos. Essas ações têm o potencial de desconstruir tabus sobre sofrimento psíquico, incentivar o autocuidado e promover a cultura do diálogo. A humanização do ambiente de trabalho é um processo educativo contínuo, e o profissional de Psicologia atua como agente mobilizador desse processo, assegurando que suas intervenções respeitem a autonomia, a dignidade e a integridade dos trabalhadores.

Importa ressaltar que, segundo Dejours (2010), promover saúde mental nas organizações vai além da ausência de sintomas ou doenças: trata-se de criar condições que reforçam a criatividade, o reconhecimento, a cooperação e a possibilidade de transformar o sofrimento em ação. Quando o trabalhador se sente valorizado e pode exercer sua função com autonomia e dignidade, a organização também se fortalece. Todas essas ações, portanto, devem ser planejadas e implementadas dentro dos limites éticos da profissão, garantindo que o papel do psicólogo organizacional não se restrinja a um suporte técnico, mas se configure como um agente de promoção do bem-estar, prevenção de riscos psicossociais e humanização das relações de trabalho.

Por fim, todas essas ações devem estar integradas a uma política organizacional comprometida com a saúde mental como valor institucional a ser explorado em artigos futuros sobre a cultura do cuidado. A obtenção do Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental, conforme previsto pela Lei nº 14.831/2024, é uma sinalização concreta de responsabilidade social e pode ser vista como diferencial competitivo no mercado, além de um compromisso ético com o bem-estar de seus colaboradores, reforçando o papel do psicólogo como articulador da legislação, da gestão e da proteção da saúde mental no ambiente de trabalho. Apesar dos avanços normativos representados pela NR-1 e pela Lei nº 14.831/2024, sua implementação ainda enfrenta desafios concretos. As micro e pequenas empresas apresentam maior dificuldade de adaptação devido à limitação de recursos e à ausência de profissionais especializados. Além disso, há resistência cultural de parte das lideranças em reconhecer a saúde mental como prioridade estratégica. Essa realidade evidencia a necessidade de articulação entre políticas públicas, Conselhos Regionais de Psicologia e o Ministério do Trabalho, de modo a fortalecer a formação continuada dos psicólogos e a oferta de suporte técnico às organizações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A integração entre a NR-1, a Lei nº 14.831/2024 e as práticas da Psicologia Organizacional representa um avanço significativo para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e humanizados. O psicólogo, ao atuar estrategicamente na prevenção e no monitoramento dos riscos psicossociais, contribui para a sustentabilidade organizacional e para a qualidade de vida dos trabalhadores.

O presente estudo evidencia que a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre organizações, gestores e profissionais de Psicologia. As atualizações da NR-1 e a implementação da Lei 14.831/2024 reforçam o papel estratégico do psicólogo organizacional, que atua como

mediador das relações interpessoais, gestor de riscos psicossociais e promotor do bem-estar coletivo. Sua intervenção vai além da aplicação de normas e protocolos: ela se fundamenta em escuta qualificada, análise de contextos e desenvolvimento de estratégias preventivas e corretivas que valorizam a dignidade, a autonomia e a saúde emocional dos trabalhadores. Embora a norma não institua a presença obrigatória do psicólogo nas organizações, ela reforça a importância de sua atuação interdisciplinar como agente estratégico na prevenção de riscos psicossociais e na promoção do bem-estar coletivo. O psicólogo organizacional contribui para a criação de ambientes mais humanos, produtivos e sustentáveis, atuando em múltiplos níveis individual, grupal e institucional e promovendo a integração entre políticas organizacionais, práticas de liderança humanizada e programas de apoio psicológico. As ações propostas, como rodas de conversa, programas de apoio psicológico, treinamentos de competências socioemocionais e campanhas de conscientização, representam ferramentas eficazes de prevenção e intervenção, alinhadas aos princípios éticos da profissão e às exigências legais vigentes.

Por fim, conclui-se que investir na saúde mental não é apenas uma obrigação legal, mas uma estratégia essencial para o fortalecimento organizacional. Ao humanizar o ambiente de trabalho, reconhecer o sofrimento e transformar desafios em oportunidades de desenvolvimento, o psicólogo organizacional contribui decisivamente para a construção de culturas corporativas saudáveis, resilientes e inovadoras. Dessa forma, a integração entre conhecimento científico, prática ética e gestão estratégica consolida a Psicologia Organizacional como um instrumento indispensável para o bem-estar coletivo e a sustentabilidade das organizações contemporâneas.

Como perspectiva futura, recomenda-se o fortalecimento da formação técnica e ética dos psicólogos organizacionais diante das novas legislações, a ampliação de políticas intersetoriais de promoção de saúde mental e a criação de mecanismos de monitoramento do cumprimento da NR-1. A integração entre o Conselho Federal de Psicologia (CFP), o Ministério do Trabalho e as instituições de ensino pode favorecer a construção de práticas mais eficazes e socialmente comprometidas.

REFERÊNCIAS

- ADRIANA, Maria Gurgel Gomes. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: trajetórias da escola francesa. **Revista de Psicologia**, Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2004. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12854/1/2004_art_amggomes.pdf. Acesso em: 4 maio 2025.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273– 285, 2017. DOI: 10.1037/ocp0000056.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 4 de abril de 2024**. Institui o Certificado de Empresa Promotora de Saúde Mental. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 abr. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/04/01/lei-cria-certificacao-para- empresa-que-promove-saude-mental>. Acesso em: 3 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Aprova a nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, e altera o Anexo I – Termos e Definições. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecaodotrabalho/segurancaesaudenotrabalho/sstportarias/2024/portaria_mtno1419nr01gronovaredacao.pdf/view. Acesso em: 9 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 765, de 15 de maio de 2025**. Prorroga o prazo para aplicação das penalidades relativas ao item 1.5 da NR-1. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 maio 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

CODO, Wanderley (Org.). **Educação**: carinho e trabalho – o adoecer do trabalhador da educação. Petrópolis: Vozes, 1999.

COLONBY, R. K.; SANTOS, M. A.; OLIVEIRA, P. R. **Os fatores psicossociais na gestão de**

riscos ocupacionais: tensões e implicações da atualização da NR-1. Revista IOLES, v. 12, n. 2, p. 45–62, 2025.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE MINAS GERAIS (CRP-MG). **Saúde mental e trabalho:** orientações sobre riscos psicossociais e a atuação do psicólogo nas organizações. Belo Horizonte: CRP-MG, 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** 7. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2009.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho:** o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DOLLARD, Maureen F.; BAKKER, Arnold B. Psychosocial Safety Climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, n. 3, p. 579– 599, 2010. DOI: 10.1348/096317909X470690.

FELSBERG ADVOGADOS. **Atualizações da NR-1 e os riscos psicossociais:** o que muda para as empresas. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.felsberg.com.br/>. Acesso em: 23 out. 2025.

FERREIRA, Ana; ALMEIDA, Carla; FREITAS, João. Programas de apoio psicológico: implementação nas empresas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, n. 134, p. 1–10, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbsc>. Acesso em: 10 maio 2025.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). **Saúde mental e trabalho:** diretrizes para ações e políticas públicas. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, 2021. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br>. Acesso em: 10 abr. 2025.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. **Trabalho e saúde:** olhar ético, técnico e político sobre o sofrimento humano nas organizações. São Paulo: Blucher, 2004.

LIMA, Aline Silva de; BARELLA, Roberto Patrício. O papel do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental. **Revista de Psicologia**, v. 9, n. 2, p. 134-148, 2021.

MENDES, Ana Magnólia. Saúde mental e trabalho: desafios para a psicologia nas organizações. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, e2022938, 2022. DOI: 10.1590/2317-63690000169322.

MENDES, Ana Magnólia; NEVES, Maria Yedda Linhares. Trabalho e sofrimento psíquico: as relações com o adoecimento mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 5, n. 1, p. 11-23, 2002.

OLIVEIRA, Patrícia de; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Adoecimento mental no trabalho: desafios e estratégias de enfrentamento no contexto organizacional. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. 127, p. 1-11, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work: Policy brief**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 10 abr. 2025.

VASCONCELOS, Suellen C.; LANCMAN, Selma. Psicologia, trabalho e saúde: o papel do psicólogo nas organizações contemporâneas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 25, n. 1, p. 1-12, 2023. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v25i1p1-12.

Publicado originalmente na Revista Multidisciplinar Integrada - REMI, v.05, 2025

“UM PROBLEMA PARA O HOMER DO FUTURO”: A ILUSÃO DO “CONTRATO DOS SONHOS” NOS ESPORTES DE COMBATE

Elthon José Gusmão da Costa

RESUMO

O artigo analisa o comportamento contratual dos atletas de esportes de combate à luz da economia comportamental, com base nas teorias de Daniel Kahneman, Richard Thaler e Cass Sunstein. Partindo da metáfora de Homer Simpson — símbolo do agente impulsivo e imediatista —, o texto demonstra como o *present bias* influencia a assinatura de contratos desvantajosos no MMA, nos quais o atleta prioriza ganhos de curto prazo em detrimento da segurança futura. A partir dessa leitura, propõe-se uma reflexão sobre a necessidade de mecanismos jurídicos capazes de proteger o “lutador do futuro” das decisões impensadas do “lutador do presente”, conciliando liberdade contratual e dignidade humana no contexto do Direito Desportivo contemporâneo.

Palavras-chave: Economia comportamental; *Present bias*; Contrato esportivo; Dignidade humana.

1 INTRODUÇÃO

O sonho de lutar no maior palco do mundo — o Ultimate Fighting Championship (UFC) — é, para muitos atletas, a promessa de realização profissional e prestígio público. Entretanto, esse sonho frequentemente se transforma em uma armadilha jurídica. O lutador, ao assinar o contrato “dos sonhos”, entrega à promotora a exclusividade de sua carreira, renuncia ao controle de sua própria imagem e se

Elthon José Gusmão da Costa

Master in International Sports Law (Instituto Superior de Derecho y Economía - ISDE). Professor, autor e organizador de livros jurídicos. Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. elthon@hotmail.com.

submete a cláusulas que perpetuam sua dependência econômica.

Mais do que um problema contratual, trata-se de um problema cognitivo: uma decisão moldada pela impulsividade e pela miopia temporal. O atleta, movido pela urgência do sucesso, ignora os efeitos futuros — reproduzindo o comportamento que Daniel Kahneman denominou Sistema 1, o modo automático, emocional e heurístico de pensar¹.

Essa lógica está presente na cultura popular quando Homer Simpson, confrontado com as consequências de seus atos, ironiza no episódio MoneyBart:

*"That's a problem for future Homer! Man, I don't envy that guy."*²

A frase, originalmente usada para justificar a fuga de responsabilidades, tornou-se metáfora emblemática do comportamento humano descrito por Kahneman, Thaler e Sunstein: a tendência de adiar decisões difíceis, confiando que o "eu futuro" suportará o custo das escolhas imediatas.

No contexto esportivo, descreve com precisão o lutador que, em busca da glória momentânea, contrata a própria vulnerabilidade.

No campo jurídico, o desafio é compreender como esse viés do presente (*present bias*) afeta a autonomia da vontade e distorce o consentimento no contrato esportivo. E, a partir disso, propor uma regulação que reconheça a vulnerabilidade cognitiva do atleta, sem anular sua liberdade de escolha.

2. O PRESENT BIAS E A ESTRUTURA DE DECISÃO NO ESPORTE

A economia comportamental demonstrou que o ser humano não é plenamente racional, mas previsivelmente falho em suas decisões. O atleta profissional, diante de um contrato esportivo, não age como o *Homo economicus* da economia clássica, mas como o "*Homer economicus*", expressão cunhada por Thaler e Sunstein³. O contrato de luta, assim, torna-se o espaço onde se confrontam duas dimensões psíquicas: o "eu do presente", que deseja lutar e ser visto, e o "eu do futuro", que enfrentará as consequências dessa escolha.

1 KAHNEMAN, Daniel. *Maps of bounded rationality: psychology for behavioral economics*. *The American Economic Review*, v. 93, n. 5, p. 1449–1475, 2003.

2 . "Isso é um problema para o Homer do futuro! Cara, não invejo esse cara". MoneyBart. *THE SIMPSONS*. Direção de Nancy Kruse. Roteiro de Tim Long. Produção de Matt Groening. Temporada 22, episódio 3. Fox Broadcasting Company, 10 out. 2010. Tradução nossa.

3 THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. *Nudge: The Final Edition*. New York: Penguin Books, 2021.

2.1. O *present bias* e a metáfora do Homer Simpson: das ciências cognitivas ao esporte

A distinção entre esses “eus” tem origem nos estudos de Daniel Kahneman e Amos Tversky, que descreveram dois sistemas de pensamento: (i) o Sistema 1, rápido, automático, emocional e intuitivo; e (ii) o Sistema 2, deliberativo, analítico e racional⁴.

Esse modelo explica por que as pessoas — e, no caso, os atletas — frequentemente supervalorizam recompensas imediatas e subestimam consequências futuras: é a prevalência do Sistema 1 sobre o Sistema 2 em contextos de pressão, exposição e promessa de ganho simbólico.

O debate sobre o *present bias* no contexto das relações de trabalho foi recentemente retomado no Brasil pelo Professor Edilson Vitorelli, em vídeo publicado em 2025 no Instagram, no qual analisa a fala do Ministro Luís Roberto Barroso acerca da CLT e dos motoristas de aplicativos.

Vitorelli observa que a recusa de alguns trabalhadores em aderir ao regime celetista decorre de um fenômeno cognitivo conhecido como “desconto hiperbólico”, isto é, a tendência de supervalorizar os ganhos imediatos em detrimento das proteções futuras (FGTS, previdência e estabilidade).

O professor ilustra essa dinâmica com a frase de Homer Simpson — “isso é um problema para o futuro Homer, cara, eu não invejo esse cara” — sintetizando, com humor e precisão, a irracionalidade previsível que também marca as decisões contratuais no esporte⁵.

Como explica o próprio Vitorelli (2025),

“(...) O que, de fato, alterou o cenário foram as pesquisas realizadas por Daniel Kahneman e Amos Tversky, a partir de 1979, mas no campo da psicologia. Assim, muitos dos aportes desse aspecto da teoria têm mais de psicologia do que de economia. Criou-se, assim, um campo de análise econômico-comportamental do direito (*behavioral law and economics*), ou, simplesmente, análise comportamental do direito (*behavioral law*), expressões aqui utilizadas como sinônimas.”⁶

4 *Ibidem.*

5 VITORELLI, Edilson. *Por que os motoristas de aplicativo não querem ser CLT?* Instagram: @edilsonvitorelli, 2025. Disponível em: <https://www.instagram.com/reel/DPUxd5HpbD/>. Acesso em: 18 out. 2025.

6 VITORELLI, Edilson. *Fundamentos de Análise Econômica do Processo Civil*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. p. 52.

2.2. A formulação econômica do *present bias*

No plano formal, O'Donoghue e Rabin descrevem o *present bias* pelo modelo $\beta-\delta$, que distingue o desconto imediato (β) do desconto exponencial de longo prazo (δ)⁷.

Quando $\beta < 1$, o indivíduo atribui peso desproporcional ao agora, preferindo a menor recompensa imediata à maior recompensa futura. Esse padrão explica por que o atleta aceita lutar lesionado, assinar exclusividade longa e ceder imagem de forma irrestrita: o “eu do presente” captura a decisão e transfere o custo ao “eu do futuro”.

2.3. Do *Homo economicus* ao *Homer economicus*

Thaler e Sunstein afirmam (2021), que “na vida real, a maioria de nós está mais próxima do Homer Simpson do que do Mr. Spock⁸ — somos impulsivos e míopes, preferimos uma recompensa menor agora a uma maior depois”⁹.

A distinção é crucial: o *Homer economicus* reconhece o ser humano real — falível, distraído e vulnerável ao contexto —, enquanto o *Homo economicus* pressupõe racionalidade perfeita.

Aplicado ao esporte, isso implica construir arquiteturas de escolha que não suprimam a liberdade do atleta, mas reduzam a chance de decisões ruins sob pressão (ex.: períodos de reflexão, assessoria jurídica independente e limites a cláusulas abusivas).

2.4. O “Homer do octógono”: impulsividade e captura contratual

Os contratos de luta refletem, de maneira concreta, essa assimetria entre autonomia e vulnerabilidade.

A liberdade de contratar no MMA é, em grande parte, formal e ilusória — pois ocorre em um ambiente marcado por desequilíbrio econômico e emocional.

Como analisa Costa (2025a), as cláusulas de preferência e exclusividade

⁷ O'DONOGHUE, Ted; RABIN, Matthew. *Present bias: lessons learned and to be learned*. American Economic Review: Papers & Proceedings, v. 105, n. 5, p. 273-279, 2015.

⁸ O contraste proposto por Thaler e Sunstein entre Homer Simpson e Mr. Spock não é meramente humorístico: trata-se de uma metáfora epistemológica. Enquanto Spock, personagem da série Star Trek, encarna o ideal do raciocínio puramente lógico e imune às emoções — um “agente perfeitamente racional” que decidiria sempre com base em utilidade esperada —, Homer representa o oposto: o ser humano real, impulsivo, distraído e vulnerável a vieses.

⁹ THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. *Nudge: The Final Edition*. New York: Penguin Books, 2021.

comuns nos contratos de MMA acabam por capturar o atleta em um ciclo de dependência¹⁰.

Essas cláusulas violam o princípio da dignidade da pessoa humana ao transformar o lutador em mero objeto econômico.

Outro aspecto sensível é o da cessão integral e perpétua dos direitos de imagem, frequentemente exigida pelas grandes promotoras.

Essas cláusulas desconsideram a natureza personalíssima do direito de imagem e impõem ao atleta uma hiperdisponibilidade forçada — a alienação completa de um bem inalienável¹¹.

Como complementa Costa (2024), em estudo publicado na Revista do Programa Trabalho Seguro do TST, a cláusula de assunção integral de risco e renúncia à reparação por lesões representa uma forma de precarização contratual incompatível com a dignidade humana e com a responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil¹².

Tal como o *present bias* descrito por Kahneman e Thaler, o atleta abdica do futuro em troca de um ganho simbólico imediato, perpetuando o ciclo de vulnerabilidade.

O caso recente do nocaute de Alex “Poatan” Pereira, que ultrapassou dez milhões de visualizações em vinte e quatro horas, ilustra o alcance e a distorção desse modelo.

O atleta, embora protagonista do conteúdo, não participa da monetização digital de sua própria performance, já que o contrato transfere integralmente à promotora os direitos de mídia e exploração audiovisual.

Como analisa Costa (2025b), essa estrutura reflete a lógica da modernidade líquida de Bauman: o corpo do lutador torna-se ativo de consumo instantâneo, circulando nas plataformas como mercadoria simbólica, sem retorno econômico proporcional¹³.

Tal dinâmica evidencia a necessidade de repensar os limites da cessão de imagem, reconhecendo o atleta como intérprete esportivo e titular de direitos conexos sobre a comunicação pública de sua performance.

10 COSTA, Elthon José Gusmão da. *Cláusulas de preferência no esporte: entre a autonomia e a dignidade*. Migalhas, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/440702>. Acesso em: 18 out. 2025..

11 COSTA, Elthon José Gusmão da. *They Want Money: direito de imagem e hiperdisponibilidade do lutador*. Migalhas, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/420042>. Acesso em: 18 out. 2025.

12 COSTA, Elthon José Gusmão da. *Renúncia à reparação por lesões e precarização em contratos de trabalho de atletas de esportes de combate*. Revista do Programa Trabalho Seguro, Brasília, n. 2, p. 219–242, jan./dez. 2024.

13 COSTA, Elthon José Gusmão da. *O nocaute de dez milhões de views: uma análise jurídica da exploração da imagem de “Poatan”*. Jus.com.br, 15 out. 2025. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/115972>. Acesso em: 18 out. 2025.

2.4.1. O contraste com o boxe e o *Muhammad Ali Boxing Reform Act*

O boxe profissional norte-americano é a prova de que outro desenho é possível. Diante de décadas de abusos, foi aprovado o Muhammad Ali Boxing Reform Act (2000), que introduziu: (i) transparência nos pagamentos; (ii) proibição de exclusividade excessiva; (iii) vedação de conflitos de interesse; e (iv) auditoria contratual independente¹⁴.

Em linguagem de Thaler e Sunstein (2021), trata-se de um *nudge* regulatório: não elimina a liberdade de contratar, mas reconfigura o ambiente para que as decisões sejam tomadas com informação e simetria mínimas.

2.5. A vulnerabilidade cognitiva e o dever de proteção jurídica

Reconhecer o *present bias* no contrato esportivo implica admitir que a vulnerabilidade do atleta é econômica e cognitiva. Kahneman demonstra que o Sistema 2 vigia o Sistema 1, mas esse controle é “laxo” sob carga emocional, fadiga, dor e estresse competitivo¹⁵. Nesses contextos, o atleta não escolhe racionalmente — reage.

Daí decorre um dever de proteção jurídica compatível com a autonomia responsável. Propostas possíveis incluem:

- a) Assessoria jurídica independente obrigatória na assinatura e renovação contratual;
- b) Período de reflexão (*cooling-off*);
- c) Transparência padronizada (*term sheet* claro e objetivo);
- d) Limites temporais e materiais à exclusividade e preferência;
- e) Proibição de renúncia antecipada à reparação por lesões e direitos indisponíveis.

Tais medidas não paternalizam, mas restauram a capacidade deliberativa do atleta — alinhadas ao espírito do *nudge*: “fazer com que as pessoas escolham melhor, não impedir que escolham”¹⁶.

14 EUA. *The Muhammad Ali Boxing Reform Act*. Public Law 106-210, May 26, 2000 (15 U.S.C. § 6301 et seq.).

15 *Ibidem*.

16 THALER *et al*, *Op. Cit.*

2.6. Considerações finais: o problema para o atleta do futuro

O “problema para o Homer do futuro” é mais do que uma ironia cultural: é a expressão de um padrão comportamental universal. No esporte de combate, esse padrão adquire forma jurídica — o contrato que promete liberdade e entrega subordinação.

Enquanto o boxe avançou com um modelo de regulação que protege o atleta sem inviabilizar o negócio (Ali Act), o MMA ainda opera sob a hiperliberalização contratual, onde a retórica de autonomia encobre a exploração sistemática do viés temporal.

O desafio do Direito é projetar um sistema que proteja o atleta de si mesmo, sem negar sua agência: arquiteturas de escolha e limites materiais que tornem a decisão presente compatível com a dignidade do eu futuro.

Em termos de Thaler e Sunstein (2021), “devemos desenhar políticas para o *Homer economicus*”.¹⁷ Em termos práticos, isso significa contratos transparentes, reversíveis e proporcionalmente equilibrados.

Enquanto essa consciência não se consolida, o eco do personagem permanece atual:

“Isso é um problema para o atleta do futuro. Cara, eu não invejo esse cara.”

REFERÊNCIAS

COSTA, Elthon José Gusmão da. Cláusulas de preferência no esporte: entre a autonomia e a dignidade. **Migalhas**, 2025a. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/440702>. Acesso em: 18 out. 2025.

COSTA, Elthon José Gusmão da. O nocaute de dez milhões de views: uma análise jurídica da exploração da imagem de “Poatan”. **Jus.com.br**, 15 out. 2025b. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/115972>. Acesso em: 18 out. 2025.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Renúncia à reparação por lesões e precarização em contratos de trabalho de atletas de esportes de combate. **Revista do Programa Trabalho Seguro**, Brasília, n. 2, p. 219–242, jan./dez. 2024.

17 *Ibidem*,

COSTA, Elthon José Gusmão da. They Want Money: direito de imagem e hiperdisponibilidade do lutador. **Migalhas**, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/420042>. Acesso em: 18 out. 2025.

EUA. The Muhammad Ali Boxing Reform Act. **Public Law 106-210**, May 26, 2000 (15 U.S.C. § 6301 et seq.).

KAHNEMAN, Daniel. Maps of bounded rationality: psychology for behavioral economics. **The American Economic Review**, v. 93, n. 5, p. 1449–1475, 2003.

O'DONOGHUE, Ted; RABIN, Matthew. Present bias: lessons learned and to be learned. **American Economic Review: Papers & Proceedings**, v. 105, n. 5, p. 273–279, 2015.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. **Nudge: The Final Edition**. New York: Penguin Books, 2021.

MONEYBART. **THE SIMPSONS**. Direção de Nancy Kruse. Roteiro de Tim Long. Produção de Matt Groening. Temporada 22, episódio 3. Fox Broadcasting Company, 10 out. 2010.

VITORELLI, Edilson. **Fundamentos de Análise Econômica do Processo Civil**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. p. 52.

VITORELLI, Edilson. Por que os motoristas de aplicativo não querem ser CLT? **Instagram**: @edilsonvitorelli, 2025. Disponível em: <https://www.instagram.com/reel/DPUxd5HDpbD/>. Acesso em: 18 out. 2025.

TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL: O EMPREGADOR COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO DA ORDEM ECONÔMICA E DA DIGNIDADE HUMANA

**Eduarda Zago
Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi**

RESUMO

O presente artigo analisa o direito social como mecanismo protetivo destinado aos indivíduos que se encontram em situação de vulnerabilidade, em outros termos, daquelas pessoas que são caracterizadas como hipossuficientes, que possuem recursos limitados, geralmente de ordem financeira. À vista disso, o trabalho foi considerado um direito social pela Constituição Federal de 1988, estando previsto no artigo 6º, *caput*, do texto constitucional, tido como um direito de todos os cidadãos. Desse modo, o trabalho é mais do que um simples mecanismo de subsistência do indivíduo, também sendo considerado um meio pelo qual a pessoa possa se sentir parte integrante da sociedade, sendo capaz de se identificar dentro de uma coletividade e ser reconhecida, de mesmo modo, pelos seus semelhantes, respeitada as suas necessidades pessoais e, principalmente, sua dignidade. Dessa forma, a pesquisa teve como objetivo responder os seguintes questionamentos: qual é o papel do empregador na proteção do trabalho e quais os meios necessários para a devida efetivação desse direito tão importante para a coletividade? Para responder a problemática suscitada adotar-se-á o método de abordagem dialético, de natureza qualitativa, com abordagem teórico-documental para o estudo do tema em análise. Ao final do estudo pode-se afirmar que o empregador possui responsabilidade social

Eduarda Zago

Acadêmica do 10º semestre do Curso de Graduação em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI - Campus de Santo Ângelo). Endereço eletrônico: eduardazago17@gmail.com

Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

Doutora pelo Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Mestra em Relações de Trabalho/ Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Especialista em Direito da Seguridade Social Previdenciário e Prática (LEGALE), Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC). . ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9770-8395>. Endereço eletrônico: nelcimeneguzzi@gmail.com

no desenvolvimento de sua atividade empresarial, tendo em vista os impactos positivos ou negativos que as suas ações podem acarretar na coletividade. Ainda, pode-se concluir que decisões como as dos tribunais do trabalho sobre diminuição de carga horária para trabalhadoras que possuem filhos com algum transtorno psicológico ou síndrome é um exemplo claro de responsabilidade social do empregador para com a coletividade.

Palavras-chaves: Direitos Sociais. Direito do Trabalho. Responsabilidade Social Corporativa. Trabalhador.

ABSTRACT

This article analyzes social rights as a protective mechanism for vulnerable individuals—in other words, those characterized as underprivileged and possessing limited resources, usually financial. Therefore, work was considered a social right by the 1988 Federal Constitution, as provided for in the caput of Article 6 of the constitutional text, and is considered a right of all citizens. Thus, work is more than simply a means of subsistence for individuals; it is also considered a means by which individuals can feel an integral part of society, able to identify themselves within a community and be recognized by their peers, respecting their personal needs and, above all, their dignity. Thus, the research aimed to answer the following questions: What is the role of the employer in labor protection, and what means are necessary to properly enforce this right, so important to the community? To address the issue raised, a dialectical, qualitative approach will be adopted, with a theoretical-documentary approach to study the topic under analysis. At the end of the study, it can be stated that employers have a social responsibility in the development of their business activities, considering the positive or negative impacts their actions may have on the community. Furthermore, it can be concluded that decisions such as those of labor courts regarding reduced working hours for workers with children with a psychological disorder or syndrome are a clear example of employers' social responsibility to the community.

Keywords: Social Rights. Labor Law. Corporate Social Responsibility. Worker.

INTRODUÇÃO

Os direitos sociais são considerados direitos fundamentais do ser humano, indispensáveis para sua sadia qualidade de vida. Tais prerrogativas estão previstas no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 e visam proteger as necessidades básicas de qualquer cidadão e estabelecer igualdades em situações sociais originalmente

desiguais.

Assim, dentre os direitos sociais elencados pela Carta Magna de 1988, o legislador escolheu definir o trabalho como um deles, devido sua demasiada importância no desenvolvimento pleno da sociedade. Assim, devido a esse caráter social, o trabalho é mais do que um simples mecanismo de subsistência do indivíduo, também sendo considerado um meio pelo qual a pessoa possa se sentir parte integrante da sociedade, sendo capaz de se identificar dentro de uma coletividade e ser reconhecida, de mesmo modo, pelos seus semelhantes, respeitada as suas necessidades pessoais e, principalmente, sua dignidade humana.

A partir desse entendimento, questiona-se: qual o papel e do empregador na proteção do trabalho e quais os meios necessários para a devida efetivação desse direito social tão importante para a coletividade?

Primeiramente, a pesquisa se atenta em explicitar o trabalho como um dos direitos sociais e salientar sua importância na sociedade. Após, o estudo objetiva dissertar sobre o papel do empregador nas relações de emprego, para ao final debater sobre a responsabilidade social que este possui perante a coletividade e como é possível garantir a efetivação do direito ao trabalho aos empregados, buscando uma harmonia social.

A pesquisa será conduzida por meio do método dedutivo, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e documental, com base em doutrinas e na legislação brasileira pertinente ao tema.

O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: FUNDAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA ORDEM ECONÔMICA

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu preâmbulo, estabelece que aos representantes do povo brasileiro incumbe assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, promovendo a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, alicerçada na harmonia social. Mas o que seriam, de fato, esses direitos sociais referidos no preâmbulo da Carta Magna e como eles interferem na criação de uma sociedade mais justa e harmônica?

Os direitos sociais, mencionados no preâmbulo e explicitados e esmiuçados no artigo 6º da Constituição Brasileira de 1988, representam o conjunto de prerrogativas fundamentais destinadas a garantir condições materiais mínimas para uma vida digna. Diferentemente dos direitos individuais, que visam proteger a liberdade e a autonomia do indivíduo frente ao Estado, os direitos sociais impõem ao Estado uma

atuação positiva, no sentido de fornecer prestações que promovam a igualdade e a justiça social.

Dentre os direitos sociais, o direito ao trabalho assume posição de destaque, por ser essencial à subsistência da pessoa humana, por ser um instrumento de integração social, de realização pessoal e de participação na vida da comunidade, promovendo o desenvolvimento da nação. Pode-se encontrar no corpo constitucional diversos dispositivos explicitando a importância do trabalho, a necessidade de protegê-lo e torna-lo cada vez mais decente e digno, como se observa nos artigos 1º, IV que trata do valor social do trabalho, 6º que explicita o direito ao trabalho como um direito social fundamental, o 7º que elenca os direitos dos trabalhadores, o artigo 170 que evidencia a função social da propriedade e o dispositivo 193 que evidencia a ordem social como base para o bem-estar e a justiça sociais.

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, está intrinsecamente ligado ao direito ao trabalho, uma vez que este é essencial para garantir a integralidade protetiva ao ser humano enquanto indivíduo trabalhador.

Para que se garanta a efetivação do direito ao trabalho há a necessária adoção de políticas públicas que promovam a geração de empregos, a qualificação profissional, a proteção contra o desemprego, a garantia de condições de trabalho justas e adequadas e a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. Nesse sentido, a atuação do Estado é fundamental para reduzir as desigualdades sociais, promover a inclusão e garantir que todos os cidadãos tenham a oportunidade de desenvolver suas potencialidades e contribuir para o enrandecimento do país. Pode-se então afirmar que a relevância dos direitos sociais, em especial o direito ao trabalho, reside na sua capacidade de transformar a realidade social.

O conceito de direito social advém das próprias questões sociais, ou seja, dos problemas que a sociedade enfrenta como um todo, como, por exemplo, a pobreza, a violência e a precarização das condições de trabalho. Assim, o direito social destina-se à proteção dos vulneráveis sociais, ou, em outros termos, daquelas pessoas que são caracterizadas como hipossuficientes, que possuem recursos limitados e não conseguem garantir seus direitos de maneira autônoma (Martins, 2023, p. 109).

Desse modo, o direito social busca uma harmonia de prerrogativas entre todos os indivíduos da sociedade. Ainda, há quem diga que todo o direito, por si só, pode ser considerado social, em razão da prevalência do interesse coletivo sobre o privado, visando sempre a promoção da justiça social e a criação de uma sociedade fundada na harmonia coletiva (Martins, 2023, p. 109).

Dessa forma, os direitos intitulados sociais são garantias estabelecidas pela

legislação a todos os indivíduos para proteção de suas necessidades básicas, visando garantir uma melhor qualidade de vida, com condições mínimas para a efetivação de princípios, como o da igualdade e da dignidade da pessoa humana (Martins, 2023, p.109).

Segundo o Ministro do Supremo Tribunal Federal Alexandre de Moraes (2010), os direitos sociais podem ser considerados direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito. Ainda, o ministro afirma que tais direitos têm por finalidade a melhoria nas condições de vida dos hipossuficientes, visando a concretização da igualdade social.

Nesse mesmo viés, é o entendimento do jurista José Afonso da Silva (2005) de que os direitos sociais são prestações positivas, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos. Além disso, declara o doutrinador que é por meio desses direitos que é possível estabelecer uma igualdade em situações sociais originalmente desiguais, tratando desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.

Assim, vale reiterar aqui quais são considerados os direitos sociais de todos os indivíduos. Dessa forma, em consonância com o artigo 6º da Constituição Federal de 1988, são direitos sociais: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados (Brasil, 1988).

Nota-se, por meio deste dispositivo constitucional, que o trabalho é considerado um direito social pela Carta Magna de 1988, o que ocorre devido sua demasiada importância no desenvolvimento pleno da sociedade. Ademais, os valores sociais do trabalho também aparecem no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Cidadã, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, tamanha sua importância para a nação (Brasil, 1988).

Insta ressaltar, ainda, que o direito ao trabalho também encontra suporte em diversos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 23), o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigo 6º) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 26), tais instrumentos reforçam, em contexto global, a importância do trabalho como um direito fundamental.

À vista disso, o trabalho deve ser considerado mais do que um simples meio de subsistência do indivíduo, que trabalha durante um período de tempo para receber uma remuneração, a fim de garantir a seu próprio sustento e de sua família. Claro, não se pode negar o caráter de subsistência do trabalho, porém ele também deve ser

considerado um meio pelo qual a pessoa possa se sentir parte integrante da sociedade, sendo capaz de identificar que a sua participação tem importância na coletividade e que esta é reconhecida, de mesmo modo, pelos seus semelhantes (Finati, 1996, p.2).

Nesse viés, o direito do trabalho surge para proteger o trabalhador, que, pela legislação, é considerada uma pessoa economicamente desprotegida nas relações de emprego, em face dos poderes de comando e decisão do empregador. Dessa forma, o direito do trabalho foi criado com o objetivo de realizar uma tutela pessoal dos trabalhadores em face do poder econômico daqueles que detém o controle diretivo das instituições privadas. (Martins, 2023, p.141).

Portanto, é evidente que o trabalho é um ramo estruturante da sociedade, sendo um dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, que deve ser protegido a fim de garantir condições igualitárias a todos os cidadãos. Com isso em mente, questiona-se: qual é o papel do empregador na proteção desse direito tão importante para a coletividade e quais os meios necessários para a devida efetivação dessa prerrogativa?

O EMPREGADOR COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL: ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo o artigo 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, também conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Ainda, no parágrafo 1º do mesmo dispositivo, determina-se que equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (Brasil, 1943).

Assim, nota-se que em momento algum foi mencionado a pessoa física do empregador. Isso ocorre porque uma das características do empregador é a sua despersonalização, tendo em vista que o empregado se vincula ao empreendimento ao qual presta serviços e não à pessoa do empregador. Por meio desta determinação é possível proteger o trabalhador de eventuais mudanças subjetivas que ocorram na empresa, como, por exemplo, uma mudança no quadro societário da empresa (Resende, 2020, p.438).

Além disso, outra característica atribuída à figura do empregador é a assunção dos riscos do empreendimento, aspecto que proíbe a distribuição de eventuais prejuízos aos empregados, levando em consideração que o contrato de trabalho não se

caracteriza como um contrato de resultado, mas sim como um contrato de prestação de serviço, não sendo de responsabilidade do trabalhador o ônus da atividade laboral (Resende, 2020, p.438-439).

Adentrando nas obrigações do empregador na relação de emprego, entende-se que o principal dever deste perante o empregado é o pagamento do seu respectivo salário, dado sua essencialidade na subsistência do trabalhador e, muitas vezes, de sua família. Todavia, apesar de ser de extrema importância o adimplemento salarial, nem tudo se resume ao pagamento dessa prestação pecuniária, sendo também de suma importância as obrigações acessórias ligadas à relação de emprego (Cunha, 2016, s.p.).

No que tange às obrigações acessórias, é possível afirmar que estas constituem-se em obrigações de fazer e não fazer e as principais delas estão atreladas as medidas preventivas de medicina, higiene e segurança do trabalho, concessão do gozo de férias, jornada de trabalho dentro dos limites legais, concessão do descanso semanal remunerado, entre outras (Cunha, 2016, s.p.).

Além das obrigações supracitadas, é indispensável que haja respeito aos direitos personalíssimos do trabalhador, concretizado por meio do não uso de tratamento com rigor excessivo ou práticas que lesem a honra ou a boa fama do empregado (Cunha, 2016, s.p.).

Desse modo, é evidente que o empregador possui diversas atribuições que influenciam diretamente a vida dos trabalhadores, e que suas decisões impactam o meio ambiente laboral e parte trabalhadora da sociedade. Assim, é possível afirmar que o empregador possui certa responsabilidade social no desempenho de sua atividade empresarial, tendo em vista os impactos positivos ou negativos que a suas ações podem acarretar na coletividade.

O contrato de trabalho celebrado entre as partes é diferente das demais espécies de contrato, pois o trabalho é um direito social essencial para a concretização da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, sendo o trabalho tão importante para a coletividade, pode-se deduzir que o empregador possui certa responsabilidade sobre os impactos que o labor sob sua direção tem na sociedade (João, 2021, s.p.).

Levando isso em consideração, o empregador deve se preocupar em causar impactos positivos na vida de seus trabalhadores, visando a proteção de direitos como saúde e segurança, e não menos importante, a defesa da dignidade da pessoa humana.

Assim, o empregador tem o dever de acolher o trabalhador em sua totalidade, sem ignorar as eventuais dificuldades que possam surgir, sejam elas relacionadas ao labor ou não. Sendo assim, o empregador também possui a obrigação de oferecer apoio ao trabalhador com relação à sua vida pessoal e familiar, tendo em vista que

esses elementos são componentes fundamentais para a integração do indivíduo na vida em sociedade (João, 2021, s.p).

Com base nesse entendimento, algumas decisões foram tomadas pelos tribunais do trabalho visando oferecer esse amparo ao trabalhador, mesmo em sua vida pessoal, haja vista que o bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho é uma questão de ordem pública e não deve ser menosprezado.

Dessa forma, em 2018, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio do acórdão lavrado pela desembargadora Liane Martins Casarin, reconheceu o direito de uma empregada de reduzir sua jornada de trabalho pela metade, sem redução de salário, para que ela pudesse oferecer cuidados especiais ao seu filho que sofre de Transtorno do Espectro Autista. O referido acórdão manteve a decisão de primeira instância da juíza Sandra Miguel Abou Assali Bertelli, titular da 37ª Vara da Justiça do Trabalho de São Paulo (João, 2018, s.p).

No mesmo viés, em 2021, o Tribunal Superior do Trabalho fez menção à supracitada decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo/SP, quando, por unanimidade, manteve o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e decidiu que uma empregada nutricionista, que tem uma filha com Síndrome de Down, teria direito a uma jornada de trabalho reduzida em 25%, sem qualquer prejuízo em sua remuneração. Tal decisão foi realizada com a justificativa da trabalhadora precisar desse período de tempo para acompanhar a criança em atendimentos médicos e terapêuticos, necessários para o seu devido desenvolvimento (João, 2021, s.p).

Assim, pode-se notar que em ambos os casos os Tribunais decidiram com base na responsabilidade social que a empresa possui, de disponibilizar assistência aos seus empregados, a fim de que o trabalho não se torne empecilho nas necessidades da vida social dos trabalhadores. Nos casos citados, as empregadas não poderiam oferecer apoio e assistência aos seus filhos portadores de necessidades especiais em decorrência da carga horária laboral, motivo pelo qual sua jornada de trabalho foi diminuída, a fim de que fosse possível a conciliação entre os dois compromissos.

Ademais, outra determinação que evidencia a responsabilidade social do empregador foi tomada em 2021, durante a pandemia do Covid-19, com a criação da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Tal legislação dispõe que, durante a emergência de saúde pública causada pelo novo Coronavírus, as empregadas gestantes deveriam ser afastadas das atividades de trabalho presenciais, sem prejuízo de sua remuneração (Martins, 2021, s.p)

Acitada lei foi criada com o objetivo de proteger a saúde da gestante e do seu bebê durante a pandemia do Covid-19. Percebe-se que a legislação determina que não

haverá descontos no salário da empregada, tendo em vista que o empregador possui responsabilidade social, logo, ele não pode deixar de amparar suas empregadas em um momento de fragilidade, muito menos deixá-las sem sua fonte de renda (Martins, 2021, s.p).

Portanto, percebe-se, por meio das decisões acima analisadas que a responsabilidade do empregador se estende para além do cumprimento das obrigações descritas no contrato de trabalho, tendo em vista que também é seu dever garantir condições de trabalho justas e seguras aos seus trabalhadores, a fim de que seus direitos sociais sejam respeitados.

Assim, a responsabilidade social do empregador vai muito além do mero cumprimento das obrigações legais trabalhistas e previdenciárias, abrange também um conjunto de práticas que visam promover o bem-estar dos trabalhadores, a proteção do meio ambiente em geral e do trabalho e o desenvolvimento da comunidade em que a empresa está inserida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo deixa evidente que a responsabilidade do empregador também possui caráter social, o que garante aos trabalhadores uma assistência que vai além do mero cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Portanto, esse amparo deve ser realizado levando em consideração as condições privadas de cada trabalhador e suas respectivas demandas pessoais, tendo em vista de que cada trabalhador é único, e o trabalho deve se adequar em seus contextos, buscando a efetivação de todos os seus direitos sociais.

Dessa forma, a tomada de decisões que versam sobre a melhora da qualidade de vida e das condições de prestação de serviço sobre questões que não esteja meramente atreladas às disposições do contrato de trabalho devem se tornarem mais comuns, considerando a garantia da dignidade da pessoa humana, inclusive em seu ambiente de trabalho. Assim, não se pode falar em devido cumprimento da dignidade do trabalhador quando o labor afeta negativamente sua qualidade de vida, impedindo-o de usufruir de suas outras prerrogativas que não o trabalho.

Isto posto, respondendo às perguntas realizadas no início da pesquisa, o empregador possui um papel de suma importância na proteção do cumprimento dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista que ele possui poderes para auxiliar seus empregados para além das competências exclusivas do trabalho, prestando assistência também em suas vidas privadas. Desse modo, os trabalhadores terão seus direitos sociais protegidos e poderão plenamente exercer sua dignidade.

A responsabilidade social do empregador também é abordada em diversos instrumentos internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os princípios do Pacto Global da ONU, além da farta previsão legal no sistema jurídico brasileiro.

A empresa ou empregador que descumpre seus deveres sociais pode ser condenado a pagar indenizações por danos morais e materiais, além de reparar os danos causados ao meio ambiente e à sociedade e ainda pode sofrer outras sanções previstas em lei. A função social, portanto, não é uma mera faculdade, mas sim um dever jurídico imposto a todos, independentemente de seu porte ou ramo de atividade.

A efetivação da responsabilidade social do empregador requer um compromisso contínuo dos empregadores com a melhoria de suas práticas, bem como um diálogo transparente com seus empregados, clientes, fornecedores e comunidade. Quando o empregador adota uma postura socialmente responsável fica perceptível seu comprometimento com a efetivação da dignidade do trabalhador além de melhorar sua reputação e aumentar sua competitividade no mercado, ou seja, a atuação pautada pela responsabilidade social, compreendida como o compromisso ético e jurídico de contribuir para o bem-estar da coletividade, a redução das desigualdades e a promoção da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 ago. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 25 ed. São Paulo, Atlas. 2010. p.197.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 24 ed. São Paulo: Malheiro, 2005, p. 258.

FINATI, Cláudio Roberto. O valor social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 8, p. 28-39, 1996. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114762/1996_finati_claudio_valor_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 ago. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 16 ed. São Paulo:

Saraiva Jur, 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 ago. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

CUNHA, Gilberto Henrique Buza Da. **Direitos, deveres e obrigações do empregador!** 24 out, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-deveres-e-obrigacoes-do-empregador/398091766?msockid=3ebe59470d046b630d5a4b290cb56aa6>. Acesso em: 8 ago. 2025.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Quando a Justiça do Trabalho diz que responsabilidade social importa.** Conjur. 12 mar 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-12/reflexoes-trabalhistas-quando-justica-trabalho-responsabilidade-social-importa>. Acesso em: 10 ago. 2025

JOÃO, Paulo Sérgio. A responsabilidade do empregador além da relação de emprego. **Conjur.** 2 fev 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-fev-02/responsabilidade-empregador-alem-relacao-emprego/>. Acesso em: 8 ago. 2025.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de; MESQUITA, Evandro Afonso de. A Responsabilidade Social Do Empregador Durante A Pandemia Da Covid-19. **Ponto de Vista Jurídico**, Caçador (SC), Brasil, v. 9, n. 2, p. 60–77, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/juridico/article/view/2438>. Acesso em: 14 ago. 2025.

MARTINS, Melissa. **A responsabilidade social e a legislação trabalhista.** 13 dez 2021. Disponível em: <https://bianchiadvocacia.com.br/a-responsabilidade-social-e-a-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BRASIL. Lei Nº 14.151, de 12 de maio de 2021. **Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo**

coronavírus. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14151.htm. Acesso em: 10 ago 2025.

QUEIROZ, Raquel. **Conheça os 20 direitos de todos os trabalhadores.** 07 jul 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conheca-os-20-direitos-de-todos-os-trabalhadores/476022278?msockid=3ebe59470d046b630d5a4b290cb56aa6>. Acesso em: 14 ago 2025.

MARTINS, Melissa. **A responsabilidade social e a legislação trabalhista.** 13 dez 2021. Disponível em: <https://bianchiadvocacia.com.br/a-responsabilidade-social-e-a-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 12 ago. 2025.

“BRASIL NÃO ESTÁ PREPARADO PARA A NR-1”, DIZ ESPECIALISTA BRITÂNICO

Consultor global de segurança psicológica explica por que o tema vai muito além do bem-estar e fala como as empresas podem se preparar para a norma em 2026.

Falar sobre segurança psicológica nunca foi tão urgente. Às vésperas da implementação da nova NR-1, que entra em vigor em maio de 2026 e inclui a proteção à saúde mental no ambiente de trabalho, empresas e gestores se veem diante de um desafio: transformar o discurso em prática.

Para o consultor britânico, Scott Chambers, que há mais de 30 anos atua com times executivos e programas de liderança em diferentes países e foi aluno de Amy Edmondson, professora da escola de Negócios da Universidade de Harvard, o conceito não é uma “moda de RH”, mas um pilar de performance, inovação e saúde corporativa.

O especialista veio ao Brasil para acompanhar a estreia da WeConsultHR, startup de soluções globais em Recursos Humanos da América Latina que chega neste ano no Brasil. No evento, Scott Chambers fala em entrevista exclusiva à EXAME sobre o cenário brasileiro, os erros mais comuns das lideranças e o que empresas e gestores podem fazer – de forma simples e real – para criar ambientes onde as pessoas se sintam seguras para falar – inclusive em 2026 com a NR-1 sendo aplicada no Brasil.

O que é, afinal, segurança psicológica?

É uma cultura em que as pessoas se sentem à vontade para se expressar — para compartilhar ideias, dúvidas, preocupações e até erros. Isso não significa “falar por falar”, mas criar um ambiente em que todos contribuam com o que sabem e percebem, sem medo de represália.

Muita gente ainda confunde o conceito com “clima leve” ou “liderança gentil”

Sim, e isso é um grande equívoco. Segurança psicológica não é ser sempre simpático. Às vezes, é dizer o que precisa ser dito — inclusive um feedback duro — de maneira respeitosa. Desconforto não é o mesmo que insegurança. O ponto é que as pessoas possam falar a verdade, mesmo quando é difícil.

Como o senhor chegou a esse tema?

Minha formação é em Ciências da Gestão com especialização em Psicologia. Depois de liderar mais de 200 pessoas em dois países, percebi que o maior obstáculo para o desempenho das equipes não era falta de talento, e sim de confiança. Quando o ego domina a sala, a inteligência coletiva se perde. Há 15 anos comecei a estudar isso profundamente e a trabalhar com times executivos.

Como o senhor avalia o Brasil em comparação a outros países?

O Brasil tem uma característica positiva: as pessoas falam mais abertamente do que em muitas culturas, como a japonesa. Mas ainda há muito medo de errar. A cultura corporativa é herdeira de práticas de controle e punição. Isso trava a inovação e reduz o engajamento.

Quais são os sinais de que uma empresa não tem segurança psicológica?

Quando as pessoas só trazem boas notícias. Quando o erro é visto como fracasso e não como aprendizado. Quando há silêncio nas reuniões. Quando colaboradores dizem “aqui a gente não fala o que pensa”. Esses são sinais claros de alerta.

A NR-1, que entra em vigor em 2026, pretende justamente endereçar esse tipo de problema. O Brasil está pronto?

A direção é boa, mas o Brasil não está preparado. O risco é que a norma vire um checklist burocrático. As empresas vão correr para cumprir os requisitos, oferecer treinamentos rápidos, e achar que fizeram sua parte. Mas segurança psicológica não se cria com palestra — se cria com comportamento.

O que seria uma aplicação verdadeira da norma?

É quando a liderança assume o tema como prática de gestão, não como obrigação legal. A mudança vem do exemplo: como os gestores respondem a um erro? Como reagem a um problema? Se a resposta for medo e punição, não há norma que resolva.

E em outros países que já implementaram políticas semelhantes?

A Austrália e os Estados Unidos têm legislações parecidas. E o problema é o mesmo: quando o tema vira só política pública, ele perde profundidade. Em vez de promover transformação, gera judicialização.

Quais os principais benefícios para empresas que fazem isso de forma genuína?

Mais inovação, melhor desempenho e menos burnout. Quando as pessoas podem falar abertamente, elas resolvem problemas mais rápido e tomam decisões melhores. A segurança psicológica não é “boa de se ter” — é essencial para a produtividade e a saúde organizacional.

E o que acontece quando ela não existe?

As pessoas escondem falhas dos chefes por medo de punição. Isso destrói empresas. O caso do banco Barings, retratado no filme Rogue Trader, é um exemplo: um erro não comunicado levou uma instituição centenária à falência.

Quais conselhos o senhor daria para quem quer aplicar segurança psicológica na empresa?

Primeiro, comece pequeno. Não precisa mudar toda a cultura de uma vez. Crie “micro-climas” de confiança dentro da sua equipe. Segundo, estabeleça rituais de fala franca: uma reunião mensal, por exemplo, em que as pessoas possam dizer o que está difícil. Terceiro, valorize quem fala, mesmo que a ideia não seja boa. É o ato de falar que deve ser reconhecido.

Se você quer construir confiança, precisa mostrar que quem fala não será punido. As pessoas só vão se abrir quando perceberem que não há risco em fazê-lo.

Disponível em: https://exame.com/carreira/brasil-nao-esta-preparado-para-a-nr-1-diz-especialista-britanico/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento

DESAFIOS DAS EMPRESAS NA ADEQUAÇÃO À NR-1 SOBRE SAÚDE MENTAL

Redação

31/10/2025

Dados da consultoria apontam que engajar as equipes para o diagnóstico de riscos psicossociais é o principal desafio das empresas para cumprir o prazo da NR-1.

Uma análise conduzida pela Alper Seguros com 20.397 colaboradores de indústrias estratégicas revela que o principal desafio das empresas na adequação à Norma Regulamentadora 1 (NR-1) não é a burocracia, mas sim conseguir o engajamento necessário dos times para realizar o diagnóstico de riscos psicossociais. Os dados obtidos a partir da atuação da consultoria em setores como ferroviário, tecnologia, alimentício e de equipamentos elétricos acendem um alerta para as companhias que correm contra o tempo para cumprir a exigência legal até maio de 2026. A principal estratégia da Alper para superar essa barreira tem sido a sensibilização. A consultoria promove rodas de conversa e palestras conduzidas por psicólogos especializados, que explicam a importância da participação e, principalmente, reforçam o sigilo absoluto das respostas. Essa abordagem tem se mostrado fundamental para construir a confiança necessária e ampliar a taxa de adesão aos questionários anônimos. A experiência também revela que a criação de um ambiente seguro para discutir o tema depende diretamente do envolvimento da liderança. Quando os gestores participam ativamente das rodas de conversa e demonstram abertura para ouvir, os colaboradores se sentem mais à vontade para contribuir. "Nossa maior preocupação é garantir o sigilo das informações. Para que o mapeamento seja fidedigno e alcance alta adesão, é fundamental que o colaborador se sinta seguro de que as respostas são anônimas e de que o objetivo do processo é identificar os riscos psicossociais de forma sistêmica. A partir da classificação dos riscos (baixo, médio ou alto), o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) apresentará alternativas para mitigá-los e propor melhorias contínuas tanto para o ambiente de trabalho quanto para a qualidade de vida dos colaboradores", explica Paula Gallo, diretora de Gestão de Saúde da Alper Seguros.

Prazo final se aproxima e riscos vão além das multas

Com o prazo de adequação terminando em maio de 2026, especialistas da Alper alert-

tam que as empresas que deixarem para a última hora podem enfrentar dificuldades. Os riscos para quem não agir vão além de multas e responsabilização civil ou penal, incluindo perda de credibilidade, aumento do absenteísmo e dificuldades na contratação e retenção de talentos.

Diagnóstico como ferramenta de gestão

Segundo a Alper, os dados coletados nos diagnósticos funcionam como um termômetro da cultura interna. Com base nos resultados, as companhias conseguem identificar pontos de atenção e implementar planos de ação direcionados, que vão desde ajustes na comunicação e programas de bem-estar até mudanças em políticas de gestão de pessoas, transformando a obrigação legal em uma ferramenta estratégica de melhoria contínua.

Quem ganha com a NR-1? Trabalhadores e empresários

Ao estabelecer diretrizes claras de gerenciamento de riscos, a NR-1 garante ambientes de trabalho mais seguros, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais e fortalecendo a motivação das equipes, trazendo benefícios diretos tanto para colaboradores quanto para empresários. Para as empresas, além de assegurar conformidade legal e evitar passivos trabalhistas, a normativa contribui para a redução de custos, aumento da produtividade e fortalecimento da imagem institucional, unindo saúde, eficiência e competitividade em um único processo de gestão.

É notório que existe um movimento consistente de preocupação legítima com a saúde mental e empresas que contam com programas sólidos já começam, inclusive, a conquistar o selo de “empresa promotora de saúde mental”. Muito além do cumprimento da norma, cresce a consciência de que a negligência nesse tema pode gerar sérios impactos, tais como:

Fonte: Loures Consultoria

Disponível em: <https://revistacobertura.com.br/noticias/estudos-de-mercado/desafios-das-empresas-na-adequacao-a-nr-1-sobre-saude-mental/>

AFASTAMENTOS POR TRANSTORNOS MENTAIS CRESCEM 66% E DESAFIAM EMPRESAS BRASILEIRAS

Anuário Saúde Mental 2025 mostra avanço de 62% nas práticas corporativas, mas alerta que o custo do adoecimento segue alto. Atualização da NR-1 tornou gestão de saúde mental obrigatória

Enquanto as empresas ganharam mais um ano para se adaptar à NR-1, a norma do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre a norma que inclui riscos psicossociais no ambiente corporativo, o número de afastamentos por transtornos mentais no Brasil atingiu cerca de 500 mil registros em 2024 - um aumento de 66% em relação ao ano anterior, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho.

O dado reforça uma realidade que já impacta diretamente a produtividade e os custos das empresas, e explica por que a saúde mental se tornou prioridade nas estratégias corporativas.

De acordo com o Anuário Saúde Mental nas Empresas 2025, elaborado pelo Instituto Philos Org, as companhias brasileiras registraram um salto expressivo no índice de maturidade da gestão em saúde mental, que passou de 5,06 em 2024 para 8,19 em 2025, um avanço de quase 62%.

"As empresas entenderam que a saúde mental não é apenas uma pauta de bem-estar, mas uma questão de desempenho e sustentabilidade. Cuidar de pessoas significa proteger resultados", destaca Izabela Holanda, diretora da IH Consultoria e Desenvolvimento Humano.

Panorama nacional e global

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que depressão e ansiedade causam a perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano no mundo, com prejuízo econômico de quase US\$ 1 trilhão. No Brasil, além dos 500 mil afastamentos, o Ministério da Previdência registrou aumento recorde nos benefícios concedidos por transtornos mentais e comportamentais, um alerta para a necessidade de prevenção e suporte psicológico contínuo dentro das empresas.

"O impacto é triplo: humano, financeiro e produtivo. Cada afastamento representa perda de talento, sobrecarga das equipes e aumento de custos para o sistema de saúde", analisa Izabela.

O estudo aponta ainda que a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que tornou obrigatória a gestão da saúde mental e os riscos psicossociais nas empresas, foi decisiva para essa mudança de cenário. Além disso, a Lei 14.831/2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, reforçou o compromisso das corporações com o cuidado emocional dos colaboradores.

Os dados do Anuário mostram que as transformações não ocorreram por acaso. Entre os setores, Serviços, Transportes e Logística tiveram alta de 170% no índice de saúde mental, seguidos por Energia e Recursos Naturais (132%), Alimentos e Bebidas (111%) e Agronegócio (111%).

"As organizações que tratam o tema com seriedade estão colhendo resultados concretos: menos afastamentos, mais engajamento e maior retenção de talentos", explica Izabela.

Ranking das empresas mais engajadas

O levantamento de 2025 destaca Itaú, Lojas Renner, Banco do Brasil, RD Saúde e Bradesco como líderes nacionais em políticas de saúde mental, seguidos por Grupo Dasa, Ambev, Gerdau e Enel. Essas empresas se destacam por programas estruturados de apoio psicológico, desenvolvimento de lideranças e letramento emocional, além de ações de psicoeducação e acolhimento.

Entre os exemplos citados no Anuário: Banco do Brasil: promoveu mais de 16 mil rodas de conversa sobre burnout e ansiedade, e ampliou seu programa de psicoterapia online; Grupo Dasa: realizou 6,4 mil atendimentos em saúde mental, com 82% de prevenção em internações; Lojas Renner: ofereceu 14,8 mil sessões de telepsicologia gratuitas a colaboradores e dependentes e RD Saúde, criou Comitê Técnico de Saúde Mental, e promoveu o "Dia D da Saúde Mental", envolvendo líderes de todo o país.

"O cuidado emocional se tornou questão de sobrevivência organizacional. Empresas que negligenciam a saúde mental perderão talentos, reputação e competitividade. As que investem, colhem sustentabilidade e inovação", conclui Izabela Holanda.

Disponível em: <https://dcomercio.com.br/publicacao/s/afastamentos-por-transtornos-mentais-crescem-66-e-desafiam-empresas-brasileiras>

REVISTA ELETRÔNICA

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como "Artigos Especiais", desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) □ em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) □ em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) ☐ em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) ☐ em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9^a ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaelectronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaelectronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9^a REGIÃO