

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejetização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejetização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejetização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

A “SOCIEDADE DO DESEMPENHO” E AS DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO

THE “PERFORMANCE SOCIETY” AND WORK-RELATED MENTAL ILLNESSES

**Francisca Das Chagas Rosa De Moura
Gabrielle Kolling**

Resumo

O presente artigo tem como objetivo contribuir para reflexões acerca do adoecimento mental de trabalhadoras e trabalhadores em decorrência das condições ambientais laborais e da organização produtiva impostas pelo capitalismo contemporâneo. A metodologia adotada baseia-se em uma revisão de literatura interdisciplinar, com ênfase em autores como Byung-Chul Han e Michel Foucault, além da análise normativa e documental de legislações recentes e diretrizes de saúde ocupacional. Com base na transição conceitual da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho, discute-se como a interiorização das exigências de produtividade transforma o trabalhador em um "sujeito de performance", autocentrado e autorresponsável, o que intensifica os níveis de esgotamento e sofrimento psíquico. A análise contempla ainda a inclusão da Síndrome de Burnout na lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), bem como o reconhecimento de outras 165 patologias ocupacionais pelo Ministério da Saúde, em consonância com alertas da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Examina-se o impacto socioeconômico desses afastamentos para a Previdência Social e para o erário público. Por fim, apresenta-se a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece a obrigatoriedade de certificação da saúde mental dos trabalhadores por parte das empresas, conforme previsto na Lei nº 14.831/2024. Conclui-se que o avanço normativo representa um importante passo no reconhecimento institucional da saúde mental como elemento essencial das relações laborais, embora permaneça o desafio estrutural de enfrentamento às lógicas produtivistas que sustentam o sofrimento no trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental no trabalho, Direito fundamental, Condições ambientais, Doença ocupacional, Repercussões econômicas

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to contribute to reflections on the mental illness of workers resulting from the environmental working conditions and productive organization imposed by contemporary capitalism. The methodology adopted is based on an interdisciplinary literature review, with an emphasis on authors such as Byung-Chul Han and Michel Foucault, in addition to the normative and documentary analysis of recent legislation and occupational health guidelines. Based on the conceptual transition from a disciplinary society to a performance society, the article discusses how the internalization of productivity demands transforms the worker into

a "performance subject," self-centered and self-responsible, which intensifies levels of exhaustion and psychological distress. The analysis also considers the inclusion of Burnout Syndrome in the official list of work-related diseases by the Ministry of Labor and Employment (MTE), as well as the recognition of 165 other occupational pathologies by the Ministry of Health, in line with alerts from the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO). The study examines the socioeconomic impact of these absences on Social Security and the public treasury. Finally, the review presents an update to Regulatory Standard No. 1 (NR-1), which establishes mandatory certification of workers' mental health by companies, as provided for in Law No. 14,831/2024. The conclusion is that this regulatory advancement represents an important step in the institutional recognition of mental health as an essential element of labor relations, although the structural challenge of addressing the productivist logic that sustains suffering at work remains.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Mental health at work, Fundamental right, Environmental conditions, Occupational disease, Economic repercussions

INTRODUÇÃO

O presente estudo propõe uma reflexão no tocante ao nível de adoecimento mental de trabalhadoras e trabalhadores decorrente das condições ambientais laborais e da organização produtiva no sistema capitalismo contemporâneo.

Para tanto, analisa-se como a “sociedade do desempenho”, conceito formulado por Byung-Chul Han (2021) em *Sociedade do Cansaço*, bem como a transição descrita por Michel Foucault da figura do “sujeito do dever”, típica da sociedade disciplinar, para o “sujeito do poder”, têm contribuído para o crescente esgotamento profissional no mercado de trabalho.

Anota-se que o Ministério da Saúde (2023) divulgou, a inclusão de 165 novas patologias relacionadas ao trabalho, o que representa, no Brasil, um reflexo da preocupação da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) no mundo do trabalho. Outrossim, escrutina-se a respeito da repercussão da inclusão da Síndrome de Burnout na lista de doenças do trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Aborda-se, ainda, as repercussões econômicas e fiscais para o Brasil decorrentes do elevado número de afastamentos por doenças ocupacionais, em especial aquelas de natureza mental, cujos custos recaem diretamente sobre a Previdência Social.

Além disso, apresenta-se a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece a obrigatoriedade de certificação da saúde mental dos trabalhadores por parte das empresas, conforme previsto na Lei nº 14.831/2024.

Examina-se também o perfil epidemiológico dos trabalhadores brasileiros afetados por doenças mentais decorrentes das condições ambientais e das interações interpessoais no trabalho, evidenciando-se a relevância jurídica e social do tema, sobretudo diante do dever constitucional de proteção à saúde e da necessidade de efetividade das normas de saúde e segurança no trabalho.

Delineia-se, ainda, a respeito da saúde ocupacional, sobretudo mental, no campo multidisciplinar das ciências em superação ao antigo modelo, que se limitava à medicina do trabalho. Além disso, coloca-se o trabalhador como elemento de participação fundamental no processo produtiva saudável, a partir de sua visão sobre sua saúde como um todo integrado ao ambiente laboral.

1 DA SOCIEDADE DISCIPLINAR DE *MICHEL FOUCAULT* A SOCIEDADE DE DESEMPENHO DE *BYUNG-CHUL HAN*: O AUMENTO DOS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT) representam um conjunto de doenças psíquicas que se desenvolvem ou são intensificadas pelo exercício da ocupação, ou seja, em decorrência das condições de trabalho (DANTAS, SILVA E LIMA, 2025).

O filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, em *Sociedade do Cansaço*, nos revela que:

A sociedade disciplinar de Foucault, feita de hospitais, asilos, presídios, quartéis e fábricas, não é mais a sociedade de hoje. Em seu lugar, há muito tempo, entrou uma outra sociedade, a saber, uma sociedade de academias fitness, prédios de escritórios, bancos, aeroportos, shopping centers e laboratórios de genética. A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma **sociedade de desempenho**. (HAN, 2021, p. 23).

Nessa perspectiva de desempenho, o autor induz-nos a reflexão de que a cobrança por produtividade, as condições laborais e a organização do trabalho do sistema capitalista contemporâneo, trazem duras consequências para a saúde do trabalhador, especialmente, no campo psicossocial (ERIKSON, 2021) com o adoecimento mental, especialmente, por esgotamento profissional, denominado síndrome de Burnout.

Byung-Chul Han (2021) sinaliza, portanto, que a sociedade disciplinar e repressora do século XX descrita por Michel Foucault perde espaço para uma nova forma de organização coercitiva: a violência neuronal. Nesse contexto, as pessoas se cobram cada vez mais para apresentar resultados - tornando-as vigilantes e carrascas de suas ações. Na sociedade de desempenho, os sujeitos são vítimas e algozes de si mesmos.

Dessa forma, expõe que poderíamos trabalhar menos e ganhar mais, no entanto, a ideologia da positividade opera uma *inversão perversa*: nos submetemos a trabalhar mais e a receber menos, o que tem gerado um aumento significativo de doenças como depressão, transtornos de personalidade, síndromes como hiperatividade e *Burnout*.

Destaca-se que, na lógica da sociedade de desempenho, os indivíduos substituem os sujeitos de obediência descritos por Foucault, transformando-se em ‘sujeitos de desempenho e de produção, empresários de si mesmos’ (HAN, 2021). Nesse contexto, o poder ilimitado manifesta-se como verbo modal positivo, sintetizado na máxima ‘Yes, we can’, que expressa de forma paradigmática o caráter afirmativo e autoexploratório da sociedade contemporânea, conforme analisa Byung-Chul Han (2021).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em setembro de 2022, em Genebra, Suíça, fizeram um chamado às ações concretas para atender às preocupações sobre a saúde mental da população trabalhadora (OPAS, 2024). Com efeito, advertiram que, anualmente, estima-se que *12 bilhões de dias de trabalho* são perdidos por causa de *depressão e ansiedade*, custando à economia global quase *1 trilhão de dólares* (OPAS, 2024).

Com o objetivo de abordar a questão, dentre as diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho, a Organização recomenda, pela primeira vez, “o treinamento de gestores para desenvolverem capacidades para prevenir ambientes de trabalho estressantes e responder aos trabalhadores em sofrimento” (OPAS, 2024). Além disso, o Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, mostrou que, em 2019, *um bilhão* de pessoas viviam com transtornos mentais e que 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental (OPAS, 2022).

Relevante pontuar, ainda, que a “Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores Ocupacional da OIT (Nº 155) e a Recomendação (Nº 164) fornecem estruturas legais para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores” (OPAS, 2024). No entanto, o “Atlas de Saúde Mental da OMS constatou que apenas 35% dos países relataram ter programas nacionais de promoção e prevenção da saúde mental relacionada ao trabalho” (OPAS, 2024).

Nesse contexto, faz-se necessário, primordialmente, que seja assegurado às trabalhadoras e aos trabalhadores um ambiente laboral seguro, para que este seja “um meio de vida e não de morte” (TST, 2024), com proteção da saúde mental de todas as pessoas, pois a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) preceitua que o trabalho é *valor fundante da República* (art.1º), bem assim que a ordem econômica é *fundada na valorização do trabalho humano* (art.170).

Dessa forma, é urgente o cumprimento das diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho, sobretudo com a implementação de treinamento de gestores para desenvolverem capacidades para prevenir ambientes de trabalho estressantes e responder aos trabalhadores em sofrimento (TST, 2024).

1.1 A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e a certificação da saúde mental dos trabalhadores pelas empresas

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), fortalece a política nacional de segurança e saúde no trabalho ao

estabelecer a obrigatoriedade de certificação da saúde mental dos trabalhadores pelas empresas, em consonância com as disposições da Lei nº 14.831/2024.

Dessa forma, a partir de maio de 2025 os empregadores estão obrigados a incluir a avaliação de riscos psicossociais no processo de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (MTE, 2025). Os riscos psicossociais são aqueles “relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral” (MTE, 2025), a exemplo de metas excessivas, jornadas extenuantes, assédio moral, conflitos interpessoais, que podem causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores.

Os especialistas indicam sete passos para as empresas se adequarem aos novos comandos perfilhados pela NR-1, a saber:

- 1) Revisar o Programa de Gerenciamento de Riscos considerando fatores psicossociais e criar um plano de ação com o apoio do time jurídico;
- 2) Mapear os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, como pesquisas anônimas e avaliações do clima organizacional;
- 3) Capacitar os gestores para identificar sinais precoces de adoecimento mental e criar ambientes mais saudáveis, com segurança psicológica e espaço para o diálogo;
- 4) Implementar políticas de prevenção e combate ao assédio moral e conflitos interpessoais.
- 5) Monitorar os índices de bem-estar dos funcionários e ajustar as estratégias quando necessário;
- 6) Implementar canais de escuta ativa para garantir melhorias constantes no ambiente de trabalho;
- 7) Ampliar os programas de bem-estar corporativo com apoio psicológico e subsídios para medicamentos, bem como incentivar a alimentação saudável, a prática de atividades físicas e o desenvolvimento dos profissionais, considerando suas necessidades específicas (VocêRH, 2025).

Nesse contexto, a coordenadora-geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho, Viviane Forte (MTE, 2024), ressaltou que a NR-1 já exigia que todos os riscos no ambiente de trabalho fossem reconhecidos e controlados, porém havia dúvidas sobre a inclusão explícita dos riscos psicossociais:

Os empregadores devem identificar e avaliar riscos psicossociais em seus ambientes de trabalho, independentemente do porte da empresa. Caso os riscos sejam identificados, será necessário elaborar e implementar planos de ação, incluindo medidas preventivas e corretivas, como reorganização do trabalho ou melhorias nos relacionamentos interpessoais. Além disso, as ações adotadas deverão ser monitoradas continuamente para avaliar sua eficácia e revisadas sempre que necessário (MTE, 2024).

Sob essa perspectiva, considera-se que o avanço normativo representa um importante passo no reconhecimento institucional da saúde mental como elemento essencial das relações laborais, porquanto enumera os principais fatores de risco psicossocial e estabelece o monitoramento dos fatores de risco por partes das empresas.

Todavia, permanece o desafio estrutural de enfrentamento às lógicas produtivistas que sustentam o sofrimento no trabalho com sobrecarga de demandas, pressão excessiva, falta de autonomia e controle sobre suas tarefas, dentre outros fatores, que implicam em estresse mental e adoecimento.

1.2 O perfil epidemiológico dos trabalhadores com doenças mentais relacionadas ao ambiente laboral

Um estudo realizado por residentes em psiquiatria e graduandas em medicina revelou o perfil das trabalhadoras e dos trabalhadores, no Brasil, acometidos com doenças mentais em decorrência das condições ambientais no trabalho (DANTAS, SILVA E LIMA, 2025).

Com efeito, a pesquisa realizada com recorte temporal de dez anos (20015 a 2024) apresenta resultados que demonstram que as doenças mentais relacionadas ao trabalho atingem mais pessoas do sexo feminino (65,93%), na faixa etária de 35 a 49 anos (49,05%) e com ensino superior incompleto (29,7%).

O estudo identificou que os técnicos de enfermagem foram os profissionais mais afetados pelo adoecimento mental, com maior incidência registrada no estado de São Paulo (23,00%). Verificou-se, ainda, que a maioria dos casos resultou em incapacitação temporária (56,08%) e que a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) foi emitida em apenas 31,93% das ocorrências (DANTAS; SILVA; LIMA, 2025).

De outro vértice, segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), a depressão é um transtorno psiquiátrico mais comum em todo o mundo e estima-se que mais de *300 milhões* de pessoas sofram com o transtorno mental depressivo (OPAS, 2025).

A organização chama atenção para o adoecimento nas formas moderada e grave, haja vista que pode tornar crítica a condição de saúde das pessoas, em razão do sofrimento e disfunção no trabalho e na vida familiar (OPAS, 2025).

Dentre os sintomas da depressão, destacam-se a tristeza contínua e persistente, apatia, abulia, irritabilidade e ansiedade, sendo o transtorno mais comum entre as mulheres (DANTAS, SILVA E LIMA, 2025).

No entanto, embora a saúde mental seja um direito humano fundamental, conforme enuncia a Organização Mundial da Saúde e assegurado na Constituição da República, o Brasil ostenta a mais alta prevalência de ansiedade em escala mundial e lidera os casos de depressão na América Latina. Todavia, destina apenas 2% do orçamento de saúde - e menos de 1% de toda a ajuda internacional - são dedicados à saúde mental (KNEIP, 2025.)

1.3 A saúde mental ocupacional e a multidisciplinaridade das ciências

A associação do trabalho e as patologias (doenças ocupacionais) ocorre desde a antiguidade em escritos de médicos das culturas egípcia, judaica e greco-romana (SANTOS; KEMMELMEIER apud MENDES; WASSMANN, 2007, p.4-9). Considera-se, portanto, o marco da correlação entre saúde e trabalho, como uma área da especialidade médica (SANTOS; KEMMELMEIER apud OLIVEIRA, 2007, p.108-109) o livro de Ramazzini, *De morbis artificum diatribe* (A doença dos trabalhadores), publicado em 1700.

Todavia, a literatura especializada somente acontece com Revolução Industrial por meio da medicina do trabalho (SANTOS; KEMMELMEIER apud MENDES; DIAS, 1991). Historicamente, começou a ser implantada por iniciativa de empregadores ingleses, pois estes entenderam a necessidade de intervenção clínica para preservação da força de trabalho, em face do processo produtivo desgastante realizado nas indústrias (SANTOS; KEMMELMEIER, 2023, p.117 – Coleção de Estudos ENAMAT Vol. 8).

Sob essa perspectiva, os serviços de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) surgem, especificamente, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a Resolução nº 112 de 1959, na qual se recomenda a proteção dos trabalhadores contra todo de tipo de risco que pudesse prejudicar a sua saúde. Igualmente, tem-se a adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular a colocação em lugares de trabalho correspondentes as suas aptidões (SANTOS; KEMMELMEIER, 2023, p.118 – Coleção de Estudos ENAMAT Vol. 8).

Nesse cenário, portanto, a saúde ocupacional contemporânea ultrapassa as barreiras de limitação à medicina do trabalho. No entanto, quanto à saúde mental ainda há resistência e uma “escassez de publicações que tratem da interface entre interdisciplinaridade e práticas de cuidado saúde mental” e, ainda, nos estudos que se aborda um cenário de cuidado, percebe-se um esvaziamento conceitual do tema (GIACOMINI, RIZZOTTO, 2023).

O esvaziamento pode estar relacionado à conduta biologistica e objetivante das pesquisas na área da saúde, frequentemente dirigidas à investigação de *fenômenos orgânicos* e suas relações de causa e efeito, e ao esgotamento de espaços que ofereçam possibilidades para que atores de cuidado reflitam sobre seus próprios processos de trabalho (GIACOMINI, RIZZOTTO, 2023).

Para os autores referenciados, a interdisciplinariedade, embora se consolide na atenção exercida em território específico e entre sujeitos particulares, é influenciada também por conjunturas *econômicas, sociais e culturais amplas*, e afetada pelo modo de vida capitalista e por suas nuances ligadas à precarização de empregos, mercantilização da saúde, *supervalorização da individualidade*, e desmonte do Estado.

Sob essa perspectiva, as crescentes demandas relacionadas ao adoecimento psíquico, assim como a falta de acesso a cuidados em saúde mental, têm exigido de governos e sociedades reflexões e respostas capazes de trazer alternativas que diversifiquem a produção do cuidado e que o democratizem (GIACOMINI, RIZZOTTO, 2023). Exemplo disso, tem-se a atualização da NR-1 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para incluir nas medidas de saúde do trabalho, à prevenção quanto às doenças mentais, e a recomendação da OMS quanto ao treinamento de gestores com intuito de prevenir ambientes laborais estressantes.

2 SÍNDROME DE *BURNOUT* NA LISTA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a Síndrome de *Burnout* “na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional” realizada em 2019 (OMS, 2019).

No aspecto, a OMS define *Burnout* como uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso (OMS, 2019). Além disso, a caracteriza sob três dimensões: exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho e redução da eficácia profissional dos trabalhadores.

Nesse contexto, destaca-se que se encontram entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da Agenda 2030: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades (ODS 3) e promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (ODS 8), o que representa um esforço das Nações Unidas e da OIT de promover trabalho decente, saúde e bem-estar para todas as pessoas, conforme assegura a CRFB/88 (arts. 6º e 196 a 200).

O direito social fundamental à saúde, bem como ao meio ambiente saudável, *compreendido nele o do trabalho*, encontra-se expressamente positivado no VIII do art. 200 da Constituição da República.

Nessa perspectiva, abordaremos os reflexos trabalhistas da inclusão da Síndrome de Burnout na lista de doenças do trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), divulgada pelo Ministério da Saúde, com a inclusão de 165 novas patologias relacionadas ao trabalho, em vigor a partir de 29/12/2023 (MS, 2023).

Sobre a temática, o que muda na prática para os trabalhadores com o reconhecimento oficial pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) da Síndrome de Burnout como doença ocupacional relacionada ao trabalho é a possibilidade de assegurar a estabilidade provisória no

emprego, por 12 meses, após cessação do recebimento do auxílio-doença acidentário, nos termos art. 118 da Lei nº 8.213/91 (MTE, 2024) – o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses de estabilidade no emprego -, e Súmula nº 378 do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 (TST, 2025).

Com efeito, tem-se que a proteção prevista no art. 118 e consolidada na jurisprudência da Corte de Justiça Social, mediante a Súmula nº 378, “visa garantir a reintegração do empregado ao mercado de trabalho” (NAKASHI, 2023), mormente no tocante à despedida arbitrária do trabalhador ou da trabalhadora, acometido de enfermidade relacionada ao trabalho.

Destaca-se, ainda, que permanece a exigência de “perícia médica para estabelecer o nexos causal (ou concausa) com o trabalho, ela simplifica o processo legal para classificar o *burnout* como uma doença profissional, equiparada a acidentes de trabalho para todos os fins” (BURLAMAQUI, 2023).

Neste cenário de proteção à pessoa trabalhadora, destaca-se que a tese firmada no Tema nº 125 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), assentou que, para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, *não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário*, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexos causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.

Observa-se que, com a fixação da tese jurídica no Tema nº 125 do TST, houve uma importante flexibilização dos requisitos previstos no item II da Súmula nº 378 do TST, pois de acordo com a súmula somente era possível o reconhecimento do direito à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, com o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego (RUEDIGER, 2025).

Dessa forma, temos que o Tema nº 125 alterou significativamente a interpretação jurisprudencial sobre a estabilidade acidentária, produzindo relevantes impactos para as empresas, dentre eles: ampliação do rol de empregados com estabilidade, pois mesmo os empregados que não foram afastados por mais de 15 (quinze) dias nem receberam benefício previdenciário poderão ser reconhecidos como detentores da estabilidade provisória (RUEDIGER, 2025).

Neste novo cenário, ademais, pode ocorrer um aumento do passivo trabalhista, na medida em que as dispensas anteriormente consideradas válidas, poderão ser objeto de ações de reintegração ou de indenização substitutiva, com fundamento na recente tese fixada pelo TST. Sob esse ângulo, percebe-se que a gestão de saúde ocupacional se torna essencial a implementação de mecanismos de acompanhamento e documentação das doenças relacionadas ao trabalho, mesmo quando não implicarem afastamentos, para prevenção de novas demandas na Justiça do Trabalho (RUEDIGER, 2025).

Com o novo comando do Precedente nº 125 do TST, a revisão tornou-se mais criteriosa no tocante as dispensas motivadas por questões de saúde, pois nos casos de queixas médicas ou adoecimentos recentes, será necessário redobrar a cautela para evitar o descumprimento involuntário da estabilidade acidentária (RUEDIGER, 2025).

Nesse contexto, a nova orientação firmada no Tema 125 impõe maior rigor e controle às empresas na condução de casos relacionados à *saúde ocupacional*, com vistas à mitigação de riscos jurídicos e trabalhistas, mormente com atualização da Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), como já detalhada no presente estudo.

3 OS AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR DOENÇAS MENTAIS E SUAS REPERCUSSÕES ECONÔMICAS

As doenças mentais relacionadas ao trabalho têm gerado impactos significativos para a economia e para o erário brasileiros, especialmente em razão do crescente número de afastamentos previdenciários. A preocupação com a saúde mental dos trabalhadores transcende o cenário nacional e constitui uma pauta global.

Em setembro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançaram um apelo internacional pela adoção de medidas concretas voltadas à proteção da saúde mental no ambiente laboral (OPAS, 2024). Advertiram que, anualmente, estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por causa de *depressão e ansiedade*, custando à economia global quase *1 trilhão de dólares* (OPAS, 2022). “Os dados são do relatório ‘Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho’, que confirmam a

necessidade de se trazer o debate ainda mais à tona” (BRAGA, consultora Nacional de Saúde Mental da OMS).

A Consultora Nacional de Saúde Mental da OMS, Cláudia Braga, explica que:

De acordo com as diretrizes globais, 60% da população mundial trabalha e esse trabalho pode impactar a saúde mental tanto de forma positiva quanto negativa. As diretrizes também trazem questões importantes referentes à inserção e à permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho. Além do estigma e das barreiras que essas pessoas vivenciam para ingressar no mercado de trabalho, a ausência de estruturas de suporte impacta na sustentação das atividades laborais (Braga, consultora Nacional de Saúde Mental da OMS).

Os alertas globais reverberam, sobremaneira, na atenção para o Brasil no tocante a atenção da saúde mental decorrentes das condições de trabalho, pois de acordo com dados do Instituto Nacional do Seguro Social (BRAGA, consultora Nacional de Saúde Mental da OMS), em 2022, 209.124 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, entre depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, enquanto em 2021 foram registrados 200.244 afastamentos, representando um aumento de quase 10.000 afastamentos em apenas um ano.

Cláudia Braga afirmou ainda que o cenário revela a importância da discussão dessas questões e que espera que as diretrizes possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores, principalmente quanto aos esforços, para “prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promover e proteger a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras” (BRAGA, consultora Nacional de Saúde Mental da OMS).

Neste cenário, o Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Dados da Previdência Social de 2024 revelam que o país registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais. Trata-se do maior número desde 2014 e na comparação ao ano anterior, as 472.328 licenças médicas concedidas representam um aumento de 68% (CASEMIRO, MOURA, 2025).

Ressalta-se que foi neste contexto que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) anunciou a atualização da NR-1, para impor as empresas a obrigatoriedade de emissão de certificação de saúde mental de seus trabalhadores.

O Brasil lidera o ranking de país da América Latina com o maior índice de depressão entre a população, segundo dados da Organização Mundial de Saúde, pois 5,8% da população brasileira sofre de depressão, o equivalente a 11,7 milhões de brasileiros (MPS, INSS, 2025). Com efeito, a exemplo da Síndrome de Burnout, o trabalhador ou a trabalhadora acometida de depressão decorrente do ambiente laboral, recebem também o benefício por incapacidade temporária do INSS.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2023, reconheceu a depressão como doença ocupacional, ou seja, relacionada ao trabalho. Assim, há precedentes na jurisprudência do TST que colocam os transtornos mentais e doenças comuns relacionadas ao ambiente de trabalho, antes mesmo da atualização, em 2024, da Norma Regulamentadora (NR-1) pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEIXEIRA, 2025).

A 2ª Turma do TST reconheceu que um empregado de empresa de telefonia, com quadro de depressão relacionada ao trabalho, tinha direito à estabilidade provisória no emprego de 12 meses, conforme assegura o art. 118 nº Lei nº 8.213/1991, Súmula nº 378, II, Tema nº 125, ambos do TST. No caso, o Recurso de Revista do empregado foi dado provimento, para reconhecer estabilidade no emprego, com direito a indenização substitutiva no valor da remuneração relativa ao período da garantia provisória de emprego (processo nº 1952-50.2017.5.09.0872), nos seguintes termos, conforme ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DOENÇA OCUPACIONAL. Na hipótese, o TRT registrou que o laudo pericial atestou o nexo de concausalidade entre a doença do reclamante e o trabalho por ele exercido na reclamada. Contudo, indeferiu a estabilidade provisória sob o entendimento de que “não ficou comprovado o afastamento do empregado em razão de doença ocupacional, tampouco incapacidade laborativa pela prova técnica pericial, nem mesmo temporária”. A decisão regional, portanto, contraria a jurisprudência do TST, segundo a qual o fundamento para a concessão da estabilidade acidentária do art. 118 da Lei 8.213/1991 é a comprovação de que o empregado sofreu acidente de trabalho, ainda que não tenha recebido auxílio-doença acidentário, nos termos da Súmula 378, II, do TST. Assim, estando comprovada a existência de nexo concausal entre a doença adquirida e o trabalho exercido, é devida a estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/1991. Precedentes. No caso, exaurido o período de estabilidade, é devida a indenização substitutiva equivalente aos salários e demais vantagens do período de 12 meses a partir da dispensa, conforme item I da Súmula 396/TST. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1952-50.2017.5.09.0872, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/03/2023).

Constata-se, portanto, a aplicação da jurisprudência consolidada no TST no tocante à interpretação do art. 118 nº Lei nº 8.213/91, quanto ao direito do trabalhador ou trabalhadora segurados da Previdência Social à estabilidade provisória em decorrência doença ocupacional - acidente de trabalho atípico -, conforme equiparação prevista no art. 20 da Lei nº 8.213/91.

Ressalta-se, ademais, que passados os 12 meses de estabilidade, o empregado pode optar pela reintegração ou a indenização com o valor em dobro da remuneração retroativa. O resultado, portanto, é uma indenização equivalente a 24 meses de salário (TEIXEIRA, 2025).

Nesse contexto, a inclusão dos riscos psicossociais entre os fatores que podem provocar doenças ocupacionais, nos termos da nova redação da NR-1 do MTE, pode impactar os processos na Justiça do Trabalho e a conduta dos empregadores e superiores hierárquicos, para que tenham maior atenção à saúde mental de seus empregados.

CONCLUSÃO

O cenário do sistema produtivo contemporâneo, em que a pessoa trabalhadora é cobrada cada vez a produzir, a ser melhor e superar a cada dia o seu semelhante, no modelo organizacional de produção, que preza pela maior produção em menor tempo possível, traz, de fato, consequências para a saúde mental dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, depressão, ansiedade e *Burnout*, são exemplos de afastamentos laborais, por doenças ocupacionais de conotação mental decorrentes das condições de trabalho. No Brasil, dados do Instituto Nacional do Seguro Social (FIOCRUZ, 2023) revelaram que quase 210 mil pessoas foram afastadas do trabalho por transtornos mentais, em 2022, um número de quase 10 mil a mais que em 2021.

Sobre a temática, a Consultora da OMS no Brasil, Cláudia Braga (2023), afirma que é urgente a discussão dessas questões, com diretrizes que possam nortear os debates sobre as responsabilidades dos diferentes atores no mercado de trabalho, de modo que a mobilização de esforços possa prevenir os impactos negativos do trabalho na saúde mental, promovendo e protegendo a saúde mental das pessoas trabalhadoras.

A OMS e a OIT alertaram, em 2022, que se trata de uma questão em escala mundial e fizeram um chamado às ações concretas para atender às preocupações sobre a saúde mental da população trabalhadora (OPAS, 2022). Advertiram que são 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos, em média, por causa de depressão e ansiedade, custando à economia global quase 1 trilhão de dólares (OPAS, 2022).

Neste cenário, pesquisa realizada no Brasil revelou o perfil epidemiológico das pessoas trabalhadoras que apresentam doenças mentais relacionadas ao trabalho: mais 65% atingem pessoas do sexo feminino, na faixa etária de 35 a 49 anos (49%) e com ensino superior incompleto (29%). Além disso, segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), a depressão é um transtorno psiquiátrico mais comum em todo o mundo e estima-se que mais de 300 milhões de pessoas sofram com o transtorno mental depressivo (OPAS, 2025).

Todavia, o presente estudo revela que o Brasil destina apenas 2% do orçamento de saúde - e menos de 1% de toda a ajuda internacional - à saúde mental -, embora seja um *direito humano fundamental*, conforme enuncia a Organização Mundial da Saúde e assegura à Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88).

Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a legislação brasileira reforça a gestão de segurança e saúde no

trabalho, na medida em que estabelece a obrigatoriedade de certificação da saúde mental dos trabalhadores por parte das empresas.

Considera-se, portanto, que o avanço normativo representa um importante passo no reconhecimento institucional da saúde mental como elemento essencial das relações laborais, porquanto enumera os principais fatores de risco psicossocial e o monitoramento pelos empregadores.

Todavia, permanece o desafio estrutural de enfrentamento às lógicas produtivistas que sustentam o sofrimento no trabalho com sobrecarga de demandas, pressão excessiva, falta de autonomia e controle sobre suas tarefas, dentre outros fatores, que implicam em estresse mental e adoecimento.

Além disso, para o bem-estar mental das pessoas trabalhadores revela-se de fundamental importância a atuação das ciências de forma multidisciplinar, sobretudo com foco na psicologia e psiquiatria, em superação do antigo modelo, que se limitava à medicina do trabalho, e o trabalhador estava alheio a centralidade do trabalho.

No entanto, o paradigma multidisciplinar tem disso de difícil implementação e, segundo estudos esse esvaziamento pode estar relacionado à conduta biologistica e objetivante das pesquisas em saúde, frequentemente dirigidas à investigação de fenômenos orgânicos e suas relações de causa e efeito, e ao esgotamento de espaços que ofereçam possibilidades para que atores de cuidado reflitam sobre seus próprios processos de trabalho (GIACOMINI, RIZZOTTO, 2023)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. 2. ed. ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2021. Tradução de Enio Paulo Giachini.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão; tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. Do original em francês: Surveiller et Punir.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 3 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em 3/1/2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. A busca do trabalho decente. **Documentário TST**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LBAekCQfYws> Acesso em: 12/10/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho Decente Pra gente**. Disponível em: <https://tst.jus.br/en/web/guest/trabalhodecentepragente>. Acesso em: 12/10/2024.

Erik Erikson: psicanalista da Teoria do Desenvolvimento Psicossocial. Disponível em: <https://www.psicanaliseclinica.com/erik-erikson-psicanalista/>. Acesso em 3/1/2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12/12/2023.

Ministério da Saúde atualiza lista com 165 novas doenças relacionadas ao trabalho. Disponível em: <https://portal.afya.com.br/psiquiatria/ministerio-da-saude-atualiza-lista-com-165-novas-doencas-relacionadas-ao-trabalho>. Acesso em 3/1/2025.

OPAS. Organização panamericana da Saúde. **Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS: Transformando a Saúde Mental para Todos.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude> Acesso em: 12/10/2024.

Síndrome de burnout é detalhada em classificação internacional da OMS. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/83269-s%C3%ADndrome-de-burnout-%C3%A9-detalhada-em-classifica%C3%A7%C3%A3o-internacional-da-oms>. Acesso em 3/1/2025.

Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3>. Acesso em 3/1/2025.

Nova lista de doenças relacionadas ao trabalho entra em vigor com Covid, burnout e mais; entenda o que muda. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/29/nova-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-entra-em-vigor-com-covid-burnout-e-mais-entenda-o-que-muda.ghtml>. Acesso em 3/1/2025.

Estabilidade provisória no emprego: principais características e ocorrências. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/395879/estabilidade-provisoria-no-emprego-principais-caracteristicas>

Impactos da inclusão do burnout na lista de doenças ocupacionais pelo Ministério do Trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-27/impactos-da-inclusao-do-burnout-na-lista-de-doencas-ocupacionais-pelo-ministerio-do-trabalho/>. Acesso em 4/1/2025.

Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 4/1/2025.

Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso 18/08/2025.

EPIDEMIOLÓGICO DE PACIENTES COM TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO NO BRASIL: Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/8252/5748>. Acesso em 18/08/2025

Saúde mental e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: os desafios de um futuro mais saudável e inclusivo. Disponível em: <https://www.bemdoestar.org/artigos/saude-mental-e-os-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-os-desafios-de-um-futuro-mais-saudavel-e-inclusivo>. Acesso em 18/08/2025.

Depressão. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em 18/08/2025.

Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em 18/08/2025.

Recurso repetitivo no TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR125.pdf/31cd2392-7277-02c4-c4df-874c2785d289?t=1745872152394>. Acesso em 19/08/2025.

TST – Súmula nº 378 e tema nº 125 – Estabilidade Provisória de Emprego. Disponível em: <https://ruediger.adv.br/tst-sumula-no-378-e-tema-no-125-estabilidade-provisoria-de-emprego/>. Acesso em 19/08/2025.

Você sabia que depressão e outros transtornos mentais podem dar direito ao benefício por incapacidade temporária? Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/noticias/voce-sabia-que-depressao-e-outros-transtornos-mentais-podem-dar-direito-ao-beneficio-por-incapacidade-temporaria>. Acesso em 19/08/2025.

TST reconhece depressão como doença ocupacional. Disponível em: <https://cerviraadvogados.com.br/home/tst-reconhece-depressao-como-doenca-ocupacional/>. Acesso em 18/08/2025.

Saúde mental é lei: 7 passos para se adequar à NR-1 atualizada. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/saude-mental-e-lei-7-passos-para-se-adequar-a-nr-1-atualizada/>. Acesso em: 22 set. 2025

Interdisciplinaridade nas práticas de cuidado em saúde mental: uma revisão integrativa de literatura. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/sdeb/2022.v46nspe6/261-280/>. Acesso em: 23 set. 2025