

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 Espiúca 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 pejotização 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 pejotização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejotização 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 RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR E A SUBJETIVIDADE DA PERCEPÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS DA NR1

THE LEGAL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER AND THE SUBJECTIVITY OF THE PERCEPTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS OF NR1

**Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Renata Apolinário de Castro Lima
Tammara Drummond Mendes**

Resumo

A busca por dignidade no trabalho é uma jornada continua, e a saúde do trabalhador se firma como um pilar inegociável, contudo, atualmente, inclusive nas diretrizes fixadas pela Organização Mundial de Saúde, entende-se que saúde não é só ausência de doença, de modo, que o bem-estar mental é essencial para um trabalho verdadeiramente humano. Historicamente, desde os colapsos das condições de trabalho na Primeira Revolução Industrial, a classe trabalhadora tem buscado legislações protetivas visando a preservação dos direitos daqueles que são vulneráveis na relação de trabalho e que garantam um labor digno, e essa busca se estende atualmente ao campo da saúde mental. Sob esse olhar, os riscos psicossociais, que incluem assédio, sobrecarga de trabalho e de jornada, falta de reconhecimento e ambientes tóxicos, dentre outros, destacam-se como grandes influenciadores do adoecimento psíquico. Nesse contexto, a atualização da NR-1, norma basilar de Saúde e Segurança no Trabalho, incluiu expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reiterando o compromisso na promoção de saúde integral do trabalhador. A norma exige que as empresas identifiquem, registrem e gerenciem fatores como estresse crônico, assédio, sobrecarga, oferecendo prevenção e mitigação desses riscos. Nesse passo, a presente pesquisa, de abordagem descritiva e método hipotético-dedutivo, visa analisar os riscos psicossociais no trabalho, as atualizações da NR-1 e a responsabilidade jurídica do empregador na eficácia das medidas de prevenção e responsabilização no controle dos riscos psicossociais no ambiente laboral.

Palavras-chave: Dignidade, Subjetividade, Riscos psicossociais, Saúde mental, Nr-1

Abstract/Resumen/Résumé

The pursuit of dignity at work is an ongoing journey, and worker health is established as a non-negotiable pillar. However, currently, including in the guidelines established by the World Health Organization, it is understood that health is not merely the absence of disease; therefore, mental well-being is essential for truly humane work. Historically, since the collapse of working conditions during the First Industrial Revolution, the working class has sought protective legislation aimed at preserving the rights of those vulnerable in the workplace and ensuring dignified work, and this pursuit currently extends to the field of

mental health. From this perspective, psychosocial risks, which include harassment, workload and workload overload, lack of recognition, and toxic environments, among others, stand out as major influencers of mental illness. In this context, the update of NR-1, the fundamental standard for Occupational Health and Safety, expressly included psychosocial risks in the Risk Management Program (PGR), reiterating the commitment to promoting comprehensive worker health. The standard requires companies to identify, record, and manage factors such as chronic stress, harassment, and overload, offering prevention and mitigation measures for these risks. In this context, this research, which uses a descriptive approach and a hypothetical-deductive method, aims to analyze psychosocial risks at work, updates to NR-1, and the employer's legal responsibility for the effectiveness of prevention measures and accountability in controlling psychosocial risks in the workplace.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Dignity, Subjectivity, Psychosocial risks, Mental health, Nr-1

INTRODUÇÃO

A busca por dignidade no ambiente de trabalho constitui uma jornada contínua, na qual a saúde do trabalhador emerge como um pilar inegociável frente aos direitos trabalhistas. Além da ausência de doenças físicas, reconhece-se atualmente, inclusive na perspectiva da Organização Mundial de Saúde e da Organização Mundial do Trabalho, que saúde psíquica é fundamental para a concretização de um labor verdadeiramente humano. Nesse cenário, os riscos psicossociais ganham destaque, revelando as complexas interações entre o indivíduo e o ambiente laboral que podem afetar profundamente o bem-estar do sujeito.

Com a evolução da sociedade e as transformações no mundo do trabalho, impulsionadas, na maioria das vezes, pela tecnologia e por eventos globais como a pandemia da COVID-19, onde novos desafios surgiram, a saúde mental do trabalhador tornou-se uma preocupação.

Historicamente, desde os colapsos das condições de trabalho na Primeira Revolução Industrial, a classe trabalhadora tem buscado legislações protetoras que garantam um labor digno, e essa busca se estende atualmente ao campo da saúde mental, de forma que os estudos sobre os riscos psicossociais não são recentes, uma vez que, no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já havia, desde a década de 1980, destacado a importância de políticas integradas que considerassem não apenas a segurança física, mas também a saúde mental dos trabalhadores.

Atualmente, instrumentos normativos, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho, estabelecem obrigações explícitas para a prevenção de riscos à integridade psicológica dos trabalhadores e a busca de um ambiente saudável e equilibrado de trabalho.

Entretanto, o aumento dos afastamentos por transtornos mentais tem se tornado uma das principais barreiras na produtividade, conforme dados disponibilizados pelo relatório da Organização Mundial da Saúde (Oms, 2023) que demonstra, por exemplo, que a depressão e a ansiedade custam à economia mundial aproximadamente US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade.

No que tange ao cenário brasileiro, em 2024 a Previdência Social revelou que os transtornos mentais e comportamentais avançaram para a segunda posição entre as causas de concessão de benefícios por incapacidade temporária (Portal G1, 2025). Tais números denunciam a necessidade de uma abordagem preventiva e sistêmica, na qual empregadores, empregados e o Estado atuem conjuntamente na mitigação desses riscos.

É nesse contexto de avanços e novos desafios que o presente trabalho, utilizando uma abordagem descritiva, se destina a analisar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, as atualizações da NR-1 e, principalmente, a responsabilidade jurídica do empregador diante desse cenário.

Por fim, será explorada a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais, um elemento crucial que molda a experiência individual do trabalhador e impacta diretamente a eficácia das medidas de prevenção e a própria responsabilização do empregador. Desse modo, o objetivo da presente pesquisa é compreender o enfrentamento dos desafios da saúde mental no trabalho, à luz da legislação e da experiência humana e a sua relação com a subjetividade dos riscos psicossociais estabelecidos pela Norma Regulamentadora nº1 (NR-1).

Através do método de pesquisa hipotético-dedutivo, o presente trabalho se propôs, por meio da revisão bibliográfica, a analisar no primeiro capítulo as definições dos riscos psicossociais, origens e impactos. Em seguida, analisou a NR-1 e os Novos Paradigmas de Saúde e Segurança nas Relações de Trabalho, focando na inclusão dos riscos psicossociais e na mudança de abordagem, e no terceiro capítulo, buscou-se trazer em evidência a subjetividade dos riscos psicossociais no ambiente laboral e a responsabilidade do empregador frente a esse cenário.

A sociedade contemporânea enfrenta grandes desafios frente aos riscos psicossociais que ocasionam efeitos deletérios para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade, em razão disso torna-se pertinente a regulamentação da temática.

Por outro lado, para consolidar a eficácia da norma é imprescindível a discussão sobre os efeitos da NR-1 e o caráter subjetivo intrínseco aos riscos psicossociais, destacando a necessária interação entre Estado, Empregado e Empregador no desempenho de seus respectivos papéis na promoção da saúde mental no ambiente laboral.

I. OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE LABORAL

O trabalho é intrínseco ao desenvolvimento humano, sendo o pilar para a sobrevivência, dignidade e o progresso social, de modo que, o ambiente laboral ao qual o indivíduo passa mais da metade de sua vida, é essencial à conservação da saúde do trabalhador. Nesse contexto, os riscos psicossociais no ambiente laboral tratam sobre a exposição do trabalhador ao comportamento organizacional que gera o adoecimento mental promovido no ambiente de trabalho:

A dignidade do trabalhador, assim como sua cidadania, não se aparta de sua principal atividade: prendem-se, ambas, portanto, à sua condição laboral, não apenas em razão da garantia de subsistência material, mas também pela persistência da relação com a sociedade e pelo respeito atribuído a quem trabalha, uma vez que o trabalho é um dos maiores valores sociais (Araújo, 2019, p. 13).

A dignidade do trabalhador está intrinsecamente ligada à manutenção de sua saúde integral, que engloba o bem-estar físico, mental e emocional. Face a esse contexto, mostra-se fundamental destacar que a negligência com a saúde do trabalhador e a falha em mitigar os riscos psicossociais não apenas o prejudicam, mas também geram efeitos diretamente danosos para toda a sociedade:

De modo geral, o trabalho é essencial para o indivíduo, pois além de ser essencial para a sua sobrevivência, há ainda a satisfação e a realização quando a atuação profissional é benéfica e é ainda, através dele que a sociedade se sustenta como um todo. Todavia, quando há a exposição a jornadas excessivas e agressivas ao trabalhador, em conjunto com o stress financeiro, ou má gestão de tempo, este, começa a se perder como indivíduo causando impactos significativos para a sua saúde, podendo acarretar desenvolvimento da Síndrome de Burnout e até outros transtornos graves, como ansiedade e depressão (Pereira, Souza, Marques Neto, 2024, p. 273).

Historicamente, ao longo da evolução da sociedade diversos direitos a melhores condições de trabalho foram conquistados, partindo do marco inicial da luta pela dignidade nos postos de trabalho durante a primeira revolução industrial, onde, em um período de intensa exploração do trabalho, com condições precárias, acidentes frequentes e salários insuficientes, os trabalhadores sentiram a necessidade de exigir uma legislação que atendesse às suas demandas mais urgentes.

Naquele período, reivindicavam regulamentação para a segurança e higiene, proteção de menores e mulheres no ambiente laboral, a limitação da jornada semanal e a garantia de um salário mínimo justo, em um movimento por condições mais justas e dignas para todos (Garcia, 2025).

A partir daí o Estado inicia a sua intervenção nas relações de trabalho mediando as partes na busca pela igualdade material, culminando na legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar efetivamente a dignidade do indivíduo no trabalho:

Como evidenciado, a cada inovação na área de tecnologia, ocorreram mudanças nos modelos de negócios e consequentemente nas relações trabalhistas que culminaram em reivindicações em movimentos sociais, demonstrando assim, a relação entre evolução tecnológica e direitos trabalhistas, os quais em uma democracia, em um estado que tem como um dos seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa se consolidam também com o apoio popular (Dahas, Pereira, Marques Neto, Santos, 2024, p. 259).

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho após a 1^a Guerra Mundial, de modo que, legislações que visam proteger o trabalhador foram instituídas internacionalmente, tornando existente um marco legal para diversos países:

Em resposta aos obstáculos impostos ao processo de acumulação, nos anos 1980, um conjunto de medidas, articuladoras de velhas e novas formas de exploração do trabalho, passou a redesenhar a *divisão internacional do trabalho*, alterando também de forma significativa a composição da classe trabalhadora em escala capital financeiro, um número cada vez mais reduzido de corporações transnacionais passou a impor à *classe-que-vive-do-trabalho*, nos diferentes países do mundo, patamares salariais e condições de existência cada vez mais rebaixadas (Antunes, 2015, p. 1).

Nesse passo, em se tratando dos fatores psicossociais no trabalho, carece ponderar sobre as causas laborais que podem corresponder a situações relacionadas à forma como as atividades são planejadas, organizadas e executadas, demandando avaliação da estrutura interna organizacional.

Assim, apesar dos riscos psicossociais serem amplos, é possível destacar os principais comportamentos exercidos pelo Empregador que podem gerar transtornos de efeito psicológico no empregado, tais como o assédio moral e sexual caracterizados pela exposição do trabalhador a situações vexatórias e constrangedoras; jornadas de trabalho extensas, que geram estresse e ansiedade e ainda contribuem como fator determinante para desenvolvimento da síndrome de burnout; cultura organizacional que está diretamente ligada ao adoecimento psíquico em decorrência valores, crenças, normas e práticas que moldam o comportamento dos membros de uma organização; metas abusivas, que promovem pressão exacerbada ocasionando, estresse e ansiedade, entre outras relacionados ao desempenho, a qualidade e relações pessoais.

Tais fatores presentes no contexto laboral afetam diretamente a dignidade humana, facilitando o adoecimento psíquico, de modo que, quando não são bem conduzidas, essas situações podem prejudicar não apenas a saúde mental, mas a física e social dos trabalhadores:

Fatores como trabalho por turnos, sobrecarga de trabalho, discriminação salarial, incerteza do futuro do trabalho, conflito de emoções e sentimentos no ambiente de trabalho, pressão por parte da equipe, lidar com novas tecnologias e, por vezes, a falta de reconhecimento são fatores estressantes et al.comuns no quotidiano desses profissionais (Farias e et al., 2022, p. 2).

Face a isso, o direito trabalhista necessitou se aprimorar para buscar formas de sanar esse contexto, advindo das relações contemporâneas de trabalho, que afetam diretamente a saúde mental do trabalhador.

Os riscos psicossociais, quando não mapeados e resolvidos corretamente, podem ocasionar em doenças e transtornos das mais diversas espécies, desde um simples evento de ansiedade até mesmo hipóteses de depressão grave, burnout e autoextermínio, gerando passivo trabalhista e afastamentos pela previdência. Portanto, é evidente a necessária atuação conjunta do Estado, Empregador e Empregado na busca da segurança psicossocial no labor (Farias e et al., 2022).

II. A NR-1 E OS NOVOS PARADIGMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As normas regulamentadoras são conjuntos de diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, para a viabilidade da promoção da saúde do trabalhador, atualmente o ordenamento possui 38 Normas Regulamentadoras, sendo cada uma imprescindível para as relações de trabalho.

Contudo, a NR-1 ocupa papel central, funcionando como norma basilar que estabelece as obrigações de empregados e empregadores, sobre a composição de um ambiente seguro, saudável e digno, orientando os procedimentos necessários, e definindo a documentação obrigatória e os métodos para o gerenciamento de riscos ocupacionais.

Anteriormente, a NR-1 já abrangia todos os tipos de riscos ocupacionais, contudo, a Portaria MTE n.º 1.419/2024 trouxe uma inovação significativa: a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Assim, a partir da vigência da nova redação, todas as organizações estarão obrigadas a identificar, avaliar e controlar, de forma documentada, não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também aqueles relacionados à saúde mental e emocional, conforme exposto no guia e informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

A NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme Portaria MTE nº 1.419/2024. Isso significa que todas as organizações devem avaliar e controlar todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações, integrando-os ao inventário de riscos (Brasil, 2025, p. 1).

Desse modo, as sanções inerentes à inobservância da NR-1 passarão a valer em 26 de maio de 2026, contudo, já está sendo implementado o período educativo para que as empresas se adequem de forma gradual às novas exigências:

O item 1.5.3.2 da NR-1 define o que a organização deve fazer no GRO, especificando as suas etapas: evitar ou eliminar os perigos, identificar os perigos, avaliar os riscos, classificar os riscos, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. O subitem 1.5.3.2.1 acrescenta que, nesse processo, a organização tem que considerar as condições de trabalho nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2025, p. 1).

A NR-1 especifica uma obrigação extremamente importante, principalmente por essa atualização ocorrer em um contexto pós-pandêmico, onde a saúde mental ganhou centralidade no debate trabalhista.

Segundo pesquisa da ONU Brasil (2024), os afastamentos por problemas de saúde mental aumentaram 134% no país nos últimos dois anos. Os dados mostram que os benefícios por incapacidade temporária relacionada à saúde mental no trabalho passaram de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024:

Na série histórica considerada, os benefícios por incapacidade temporária associados à saúde mental no trabalho mais do que dobraram no último biênio, passando de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024 (aumento de 134%). Entre os casos, destacam-se afastamentos accidentários por reações ao estresse (28,6%), ansiedade (27,4%), episódios depressivos (25,1%) e depressão recorrente (8,46%). Quanto aos afastamentos em geral, destacam-se como predominantes os episódios depressivos (25,6%), a ansiedade (20,9%) e a depressão recorrente (12,0%) (Brasil, 2024).

Desde esse acontecimento os afastamentos por doenças psíquicas aumentaram consideravelmente, onde, transtornos como Síndrome de Burnout, depressão, ansiedade e estresse, já fazem parte do quadro de afastamento das empresas no Brasil:

De acordo com dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), aproximadamente 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de burnout, uma doença ocupacional reconhecida e classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022. Atualmente, o Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados no mundo (USP, 2023, p. 1).

Assim, a legislação passa a reconhecer a saúde mental como componente essencial da dignidade do trabalhador, alinhando-se a uma visão contemporânea da tutela trabalhista, que não se restringe ao aspecto físico, mas integra o bem-estar psicológico como parte indissociável das condições laborais, conforme exemplificado na jurisprudência sobre o tema:

AGRADO. RECURSO DE REVISTA COM AGRADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO MEDIANTE INFLUÊNCIA DAS PAUSAS NO CÁLCULO DO PIV – PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL. CONTROLE INDIRETO. ABUSO DO PODER DIRETIVO (ARTS. 2º DA CLT E 187 DO CC). MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL ERIGIDO COMO PRINCÍPIO E DIREITO FUNDAMENTAL DA OIT (CORE OBLIGATION). AGENDA 2030 DA ONU (ODS 8.8).

VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, DA CF/88), À INTEGRIDADE FÍSICA E PSICOSSOCIAL DO TRABALHADOR (ARTS. 6º, 7º, XXII, E 196 DA CF/88) E AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO (ARTS. 200, VIII, E 225, DA CF/88). DANO IN RE IPSA. ATO ILÍCITO. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi conhecido e provido o recurso de revista do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em razão da prática abusiva de restrição ao uso de banheiro durante a jornada de trabalho. Com efeito, verifica-se que, diferentemente do alegado pela agravante, a parte autora atendeu às exigências processuais previstas nos incisos do artigo 896, § 1º-A, da CLT. Ademais, este Relator destacou, na decisão impugnada, que, conforme as premissas fáticas contidas no acórdão regional, havia controle indireto pela empregadora de idas ao banheiro dos seus empregados, tendo em vista que o excesso de pausas influenciava na produtividade do empregado, o que poderia acarretar a redução do PIV. A reclamada extrapolou os limites do seu poder diretivo (art. 2º da CLT c/c art. 187 do Código Civil), visto que adotou método organizacional assedioso de engajamento do trabalhador às políticas e metas da administração empresarial, com ofensa a direitos fundamentais, ao qual os empregados se submetem sob pena de sofrer desvantagens no âmbito da relação de trabalho, havendo o que a doutrina chama de controle da subjetividade dos trabalhadores. Assim, no contexto dos autos, estão evidenciados a prática de ato ilícito da parte reclamada, pelo abuso do seu poder diretivo, o nexo causal entre a conduta patronal e o dano alegado pela vítima e a lesão à sua esfera moral subjetiva, cuja constatação decorre de uma presunção natural (presunção hominis), já que são prováveis e razoavelmente deduzidos o sofrimento íntimo, o constrangimento e a situação degradante e vexatória a que se submeteu a parte reclamante. Precedentes. Agravo desprovido " (Ag-RRAG-716-07.2020.5.09.0016, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 01/07/2025).

Contudo, o enfrentamento dos riscos psicossociais eleva desafios práticos e jurídicos, pois, de forma divergente aos riscos físicos, que podem ser medidos de modo objetivo, os riscos ligados à saúde mental carregam elevado grau de subjetividade, variando conforme a percepção e a vulnerabilidade de cada indivíduo:

Dentre os referenciais privilegiados destacam-se aqui as abordagens chamadas de “clínicas do trabalho” que têm apostado na atividade como referência privilegiada para romper com visões distanciadas dos especialistas e fazer aproximações entre os debates sobre saúde, segurança, produtividade e qualidade. Ou seja, essas abordagens partem das sinalizações da ergonomia que, ao se deslocar do laboratório experimental e aproximar-se do trabalho real, destacou a defasagem existente entre o trabalho prescrito e aquele de fato realizado, ou seja, a atividade de trabalho. Assim, tenta-se desviar da tradição no campo, de busca de objetividade e controle, procura-se aqui observar as relações dinâmicas estabelecidas entre saúde, trabalho e subjetividade. Para tanto, recorremos a referenciais teórico-metodológicos compatíveis (Ruiz, 2012, p. 2).

Esses fatores são ampliados em decorrência das novas dinâmicas de produtividade, onde há a presença da hiperconexão tecnológica possibilitando a disponibilidade permanente do empregado por meios digitais, que acabam dificultando a delimitação clara do que constitui obrigação da empresa e do que decorre de circunstâncias pessoais para a promoção da saúde mental dos trabalhadores.

Os desafios enfrentados pelos trabalhadores modernos, como a crescente pressão por resultados, a interconexão constante entre vida pessoal e profissional, o isolamento social e a incerteza econômica, são reflexos das transformações nos modelos de trabalho. Esses desafios têm sido associados a uma série de problemas de saúde mental, incluindo estresse, ansiedade e depressão (Oliveira, Almeida, Rosa, Alves, 2023, p. 12).

Por conseguinte, a efetividade da nova redação da NR-1 dependerá não apenas da adequação formal das organizações, mas também de um debate recorrente sobre critérios de avaliação e estratégias de prevenção, de modo a equilibrar os direitos do trabalhador e a segurança jurídica do empregador, garantindo ambientes de trabalho realmente saudáveis em todas as suas dimensões.

III. A SUBJETIVIDADE DA RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Compete ao empregador, os riscos do negócio e as obrigações com a parte mais vulnerável do contrato de trabalho, de modo que, é dever do mesmo, segundo a legislação atual, a doutrina e a própria NR-1, mapear, documentar e implementar estratégias capazes de mitigar os riscos decorrentes das atividades exercidas no ambiente laboral (Brasil, 2017).

Essa obrigação se materializa por meio de relatórios, inventários e demais registros que a empresa deve elaborar e manter à disposição do Estado para fins de fiscalização, pois com as atualizações promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, um novo campo de atenção foi incorporado de forma expressa ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), os riscos psicossociais.

Conforme trabalhado ao longo desse estudo, os riscos psicossociais dizem respeito às diversas formas que o ambiente laboral interage com o trabalhador a ponto de expor o mesmo ao adoecimento mental.

Segundo a OIT, que já se preocupava com o tema desde 1984 em seus “reports” (ILO, 1984), os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações entre ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, capacidades, necessidades e cultura do trabalhador, além de considerações pessoais extra-laborais que podem, por meio de percepção e experiência, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho (Caldas; Vasconcelos; 2022, p. 58).

Em virtude disso, a atualização da NR-1, através da Portaria MTE nº 1.419/2024, estabelece, dentre outras, a obrigação “do gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho” (Brasil, 2025, p. 5).

Atualmente, as empresas têm utilizado ferramentas e serviços multidisciplinares para a promoção da Saúde e Segurança do trabalho, principalmente profissionais como, psicólogos organizacionais, técnicos em segurança do trabalho, engenheiros e médicos, de forma a promover o cumprimento das obrigações normativas previstas na NR-1.

Tal feito é realizado a partir de algumas ferramentas que, na ausência de critérios legais, como já estabelecido na NR-17 ou NR-15, utilizam marcos próprios, para mapear os possíveis riscos de adoecimento do trabalhador.

Dentre as diversas ferramentas para o mapeamento dos riscos psicossociais, a ISO 45003/2021 é uma ferramenta desenvolvida para ser um guia de gestão nos riscos psicossociais, onde, possui diretrizes para a identificação e avaliação desses riscos que se concentram em três domínios centrais: a organização do trabalho, os fatores sociais no ambiente laboral e as características dos equipamentos e das tarefas executadas.

Destaca-se também, o COPSOQ, ou Questionário Psicossocial de Copenhaga, uma vez que se trata de um questionário, capaz de mapear temas cruciais como vigilância, fadiga mental, padrões de sono, ritmo circadiano, carga de trabalho mental e a ocorrência de erro humano. Este questionário é amplamente utilizado para identificar fatores que podem afetar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, como pressão no trabalho, clima organizacional e apoio à liderança:

O primeiro padrão global para o gerenciamento do risco psicossocial no ambiente de trabalho foi publicado em 2021. A ISO 45003/2021 foi desenvolvida como guia para a gestão dos fatores de risco psicossocial, sendo complementar a ISO 45001/2018 que trata dos Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) (ISO 45003, 2021; ABNT, 2018). De acordo com a ISO 45003/2021, é importante que os fatores de risco psicossocial sejam gerenciados de maneira consistente com outros riscos, com auxílio de medidas de controle para eliminação de perigos e minimização dos riscos. [...] Em sequência, o COPSOQ está como o terceiro e quarto instrumentos mais utilizados, em versões diferentes. O questionário foi desenvolvido com base num conjunto de cinco teorias sobre fatores psicossociais relacionados ao trabalho (Caridade et al., 2022; Kristensen et al., 2005), e posteriormente fora validado em diversos idiomas em três níveis diferentes: curto, médio e longo (Lima, 2024, p. 62).

Contudo, mesmo contendo diversas ferramentas, a previdência social constatou, em 2024, que os transtornos mentais e comportamentais avançaram para a segunda posição entre as causas de concessão de benefícios por incapacidade temporária (Portal G1, 2025).

Tais números denunciam a necessidade de uma abordagem preventiva e sistêmica, na qual empregadores, empregados e o Estado atuem conjuntamente na mitigação desses riscos.

Nesse passo, é notório que ainda há lacunas a serem sanadas pela legislação, pois, por mais que o panorama atual elege o contexto de doenças psíquicas como fator de afastamento e perda de capacidade laborativa, por outro lado, a subjetividade permanece sendo um elemento central nessa discussão, pois a percepção e os impactos de um risco psicossocial variam consoante as experiências pessoais, a resiliência emocional e as condições de vida de cada trabalhador.

Assim, é evidente que desafios consideráveis à parte empregadora foram designados como, por exemplo, o contexto cultural da empresa e o trabalho remoto, que são propulsores da síndrome de burnout em razão da ausência de desconexão do empregado no seu contexto domiciliar.

Esses novos modelos de organização do trabalho, criam homogeneidade entre a vida pessoal e profissional, potencializando problemas como a Síndrome de Burnout devido à ausência de limites claros de desconexão.

Nessas situações, o próprio ambiente doméstico pode tornar-se um prolongamento do espaço corporativo, dificultando a mensuração objetiva do papel da empresa no surgimento ou agravamento de quadros de adoecimento mental, conforme destacado:

O Teletrabalho desencadeia na vida dos trabalhadores, com o passar do tempo, a homogeneidade do ambiente de trabalho e do lar, fazendo com que haja uma barreira para que esses indivíduos se desliguem de suas atividades laborais. Essa situação gera ao trabalhador jornadas excessivamente exaustivas, ansiosas e estressantes, fazendo com que doenças psíquicas ocupacionais se intensifiquem até proporcionar uma combustão aos trabalhadores (Pereira; Souza, Marques Neto, 2024, p. 272).

Assim, o foco principal evidente no atual contexto é o questionamento da limitação real da influência do ambiente de trabalho na saúde psíquica do empregado, podendo ser sanado com a criação de marcos regulatórios expressos que possam viabilizar o cumprimento dessa obrigação legal e auxiliar na prevenção das doenças psíquicas presentes no contexto laboral. No entanto, em decorrência da subjetividade desses riscos, o papel do empregador de atuar como mitigador desses riscos, revela-se complexo devido ao caráter multifatorial desses quadros.

Face a isso, é inegável a obrigação do empregador de assumir seu papel de prevenir o adoecimento mental de seus colaboradores, por meio de políticas internas, programas de bem-estar e canais efetivos de escuta e apoio psicológico.

Por outro lado, compete ao Estado definir parâmetros técnicos objetivos que possibilitem às empresas identificar, mensurar e gerenciar riscos psicossociais de forma mais uniforme e juridicamente segura, de sorte que, através da atuação conjunta da iniciativa privada, poder público e predisposição do trabalhador, obtém-se eficácia na aplicação da previsão legal, reduzindo o impacto das doenças psicossociais no contexto laboral, na vida do trabalhador e na sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a complexa intersecção entre a responsabilidade jurídica do empregador, e a subjetividade dos riscos psicossociais que emergem das novas configurações do mundo do trabalho, de modo que, ao longo dos capítulos, demonstrou-se que a obrigação de zelar por um meio ambiente de trabalho hígido transcende a mera prevenção de acidentes físicos, abrangendo, de forma inequívoca, a saúde mental dos colaboradores.

A recente atualização da NR-1, ao exigir a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa um marco regulatório indispensável, formalizando a responsabilidade do empregador em mapear, avaliar e mitigar fatores como o estresse crônico, o assédio e as pressões excessivas, que, quando negligenciados, culminam em doenças ocupacionais, gerando passivos trabalhistas e onerosos afastamentos previdenciários, além do desgaste da capacidade laborativa do trabalhador, demonstrando que a saúde do trabalhador, em sua dimensão psicossocial, nunca esteve tão em evidência.

Contudo, a efetividade dessa nova diretriz enfrenta o desafio da subjetividade, como foi discutido, a percepção e o impacto de um risco psicossocial variam drasticamente entre indivíduos, tornando a sua mensuração e gestão uma tarefa intrinsecamente complexa.

Nesse cenário, a solução não reside em uma transferência unilateral de responsabilidade, pois, se, por um lado, compete à iniciativa privada adotar metodologias de avaliação consolidadas, como o COPSOQ ou as diretrizes da ISO 45003, e promover uma cultura de segurança psicológica real, por outro, é imperativo ao papel do Estado ir além da edição de normas, devendo atuar como garantidor da igualdade material, estabelecendo parâmetros técnicos, objetivos e políticas públicas que ofereçam segurança jurídica às empresas e proteção efetiva aos trabalhadores.

Conclui-se, desta forma, que a transformação da previsão legal em uma prática efetiva e redutora do adoecimento psíquico no trabalho depende de uma atuação mútua, onde, a junção entre o compromisso das organizações e a atuação reguladora e fomentadora do poder público será capaz de construir ambientes laborais que não apenas evitem o adoecimento, mas que ativamente promovam a dignidade, o bem-estar e a plena realização humana no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407-427, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 14 de ago de 2025.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 783–807, 2020. DOI: 10.12957/rdc.2019.37535. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/rdc/article/view/37535>>. Acesso em: 07 ago. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 de ago de 2025.
- BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras disposições**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 01 de ago de 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília, DF: MTE, 2024.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao->>

social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>. Acesso em 11 de Ago de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3^a Turma. Agravo de Recurso de Revista n. Ag-RRAg-716-07.2020.5.09.0016. Indenização por dano moral – assédio organizacional – restrição ao uso do banheiro mediante influência das pausas no cálculo do PIV – abuso do poder diretivo (arts. 2º da CLT e 187 do CC) – meio ambiente de trabalho seguro e saudável – Agenda 2030 da ONU (ODS 8.8) – violação à dignidade da pessoa humana, à integridade física e psicossocial do trabalhador e ao meio ambiente equilibrado – dano in re ipsa – ato ilícito. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Julgamento: 23 jun. 2025. Acórdão publicado no DEJT: 1º jul. 2025.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves; PEREIRA, Cintia Batista; MARQUES NETO, Ana Beatriz; SANTOS, Patricia Aparecida Mendes dos. **O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E A DESCONEXÃO AO TRABALHO COMO PARADIGMA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.** 2024. XV Congresso Latino-American de Direito Material e Processual do Trabalho & II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: Diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho. 2024. Belo Horizonte: PUC Minas. ISBN 978-65-01-23010-8. p. 267-277.

FARIAS, Paula; SANTOS, Catarina; PINHO, Rita; PEREIRA, Marta; TEIXEIRA, Iara; FERREIRA, Maria. Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. **Revista de Investigação & Inovação em Saúde, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 125–137, 2023.** DOI: 10.37914/riis.v6i1.212. Disponível em: <<https://riis.essnortecvp.pt/index.php/RIIS/article/view/212>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. 1.184 p. ISBN 978-85-5362-681-6.

HORCADES, Ana Luiza. 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.6, p. 55-79.** 2023.

Disponível em: <<https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/180>>. Acesso em: 15 ago. 2025

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LETRA, Leda. **Depressão e ansiedade custam por ano US\$ 1 trilhão à economia global**. ONU News, 13 abr. 2016. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2016/04/1547361>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

MULLER, Greicie-le da Silva. **O papel da psicologia organizacional no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração Pública) – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Unidade Universitária em Frederico Westphalen, Frederico Westphalen, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/2040/greiciele_tcc_pdf.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 de ago. 2025.

MOURA, Rayane. **Dor na coluna lidera motivos de afastamento do trabalho em 2024; transtornos mentais têm aumento**. G1, São Paulo, 2025. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/02/08/motivos-de-afastamento-do-trabalho-em-2024.ghtml>>. Acesso em 20 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Brasil: afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134% em 2024**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAde-mental-aumentam-134>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

OLIVEIRA, Ana Paula de; ALMEIDA, Cesar Augusto Costa ; ROSA, Luísa Helena Bicudo; ALVES, Ana Cristina - Evolução dos modelos de trabalho: um olhar sobre a saúde mental do trabalhador - **Rev. Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT** - 2023 Disponível em: <https://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/RCw3MUFwe3MLSSU_2023-11-10-7-43-58.pdf>. Acesso em 01 de Ago de 2025.

PEREIRA, Cíntia Batista; NETO, Ana Beatriz Marques; SOUZA, Lucas Fonseca Eliezer de. **O teletrabalho e seus efeitos no desenvolvimento da Síndrome de Burnout**. In: XV CONGRESSO INTERNACIONAL DE SAÚDE MENTAL NA CONTEMPORANEIDADE, 2., 2024, Belo Horizonte. Trabalho & II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho. Belo Horizonte: PUC Minas, 2024. ISBN 978-65-01-23010-8. p. 267-277.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloísa Aparecida; LUCCA, Sergio Roberto de; IGUTI, Aparecida Mari. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, e18, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbsa/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=pdf&lang=pt>>.... Acesso em: 10 ago. 2025

RUIZ, V. S.; ARAUJO, A. L. L. de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, jan./jun. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbsa/a/P9Hh3zBPL7WmzxsFYgW7K8b/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. JLS Maior – **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. X, n. X, 2003. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/handle/123456789/12345>>. Acesso em: 02 ago. 2025.

SOUZA, Fernando Soares de; OLIVEIRA, Sabrina Trindade; SILVA, Yasmim Rodrigues da; AIRES, Brenda Leal. **DESAFIOS DE APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 9, n. 11, p. 685–700, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i11.12521. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12521>> . Acesso em: 10 ago. 2025.

SILVA, Iris Lima da. **Proposta de sistemática para avaliação ergonômica preliminar de fatores psicossociais relacionados ao trabalho.** 2024. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/289648>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

VASCONCELLOS, V. C. **A dinâmica do trabalho em saúde mental: contribuições da psicossociologia francesa.** In: AZEVEDO, C. S.; SÁ, M. C. Subjetividade, gestão e cuidado em saúde: abordagens da psicossociologia, Rio de Janeiro: Editora Fio cruz, 2013. p. 279-298. ISBN: 978-85-7541-535-1.