



**OS IMPACTOS DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO NA SAÚDE MENTAL DO  
TRABALHADOR: DESAFIOS JURÍDICOS À LUZ DOS OBJETIVOS DE  
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL <sup>1</sup>**

**THE IMPACTS OF CONTEMPORARY WORK ON WORKERS' MENTAL  
HEALTH: LEGAL CHALLENGES IN LIGHT OF THE SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT GOALS**

**LOS IMPACTOS DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO EN LA SALUD  
MENTAL DEL TRABAJADOR: DESAFÍOS JURÍDICOS A LA LUZ DE LOS  
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

**Giselle Araujo Gadotti <sup>2</sup>**

**Resumo**

O presente estudo analisa os impactos do trabalho contemporâneo na saúde mental dos trabalhadores sob a perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro. A

---

<sup>1</sup>Resumo apresentado ao GT Trabalho Decente, Precarização e Economia Digital, no VI Congresso Internacional DHJUS – Futuros Possíveis. Programa de Doutorado e Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça.

<sup>2</sup>Possui graduação em Direito pela UCDB, Mestrado em Direito Constitucional pela Universidade de Coimbra. Doutorando pela Universidade Federal de Rondônia – DHJUS. E-mail: gisellegadotti@gmail.com Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3605304201416289> ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4405-6288>



intensificação dos ritmos laborais, a precarização das relações de emprego e a hiperconectividade digital têm produzido aumento expressivo de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Em 2024, o Brasil registrou 471.649 afastamentos por transtornos mentais. Analisa-se a atualização da NR-1 sobre riscos psicossociais, o direito à desconexão, evidenciando a necessidade de transformações estruturais na organização do trabalho para promover ambientes laborais que respeitem a integridade psíquica dos trabalhadores, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

## **Introdução**

Nas últimas décadas, transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela globalização e pela revolução tecnológica, intensificaram os ritmos laborais e precarizaram as relações de trabalho, agravando os adoecimentos mentais com nexos laborais (ANTUNES, 2018).

Em 2024, o Brasil registrou um aumento de 66% de afastamentos por transtornos mentais, em relação ao ano de 2023, evidenciando um cenário de contínuo crescimento no pós-pandemia (SMARTLAB, 2025).

A Série SmartLab de Trabalho Decente 2025 revelou que apenas 46% dos municípios brasileiros possuem políticas de atendimento a pessoas com transtornos mentais (OIT, 2025). Esta problemática conecta-se diretamente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, compromisso global voltado à promoção de um desenvolvimento que concilie crescimento econômico, justiça social e proteção ambiental, especialmente ao ODS



3 (Saúde e Bem-Estar), que visa promover a saúde mental e o bem-estar, ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), que preconiza trabalho produtivo com segurança e dignidade, e ao ODS 10 (Redução das Desigualdades) (ONU, 2025). O objetivo deste trabalho é analisar os desafios jurídicos para proteção da saúde mental dos trabalhadores, considerando avanços recentes como a atualização da NR-1 e os ODS da Agenda 2030 da ONU.

## **Metodologia**

Adota-se abordagem qualitativa e caráter teórico-reflexivo, fundamentados em análise documental das normas trabalhistas brasileiras aplicáveis à proteção da saúde mental, como a Constituição Federal, a CLT e a atualização da NR-1 quanto aos riscos psicossociais e os ODS da Agenda 2030. A pesquisa também utiliza os dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SMARTLAB), buscando compreender a dimensão socioeconômica dos afastamentos previdenciários por transtornos mentais.

## **Desenvolvimento**

O trabalho é dimensão essencial da vida humana, não apenas pela função econômica, mas como elemento constitutivo da identidade, haja vista que dedicamos grande parte de nosso dia e, conseqüentemente, da nossa vida, ao labor. Para além disso, muitos homens e mulheres dependem, exclusivamente, do trabalho como forma para sobreviver. Conforme Dejours (1992), o trabalho pode



ser fonte de prazer e realização, mas também de ansiedade, que é uma sobreposição em relação ao ritmo, à produtividade e às bonificações, imposta ao trabalhador como medida para o seu rendimento.

Antunes (2018) identifica que os fenômenos da uberização, walmartização, intermitência e pejetização, representam um vigoroso processo de precarização estrutural do trabalho, depauperando ainda mais os níveis de remuneração, dissolvendo os vínculos tradicionais e internalizando o medo e a insegurança. Hirigoyen (2002) destaca o assédio moral como expressão de violência no ambiente de trabalho, muitas vezes, decorrente de dinâmicas organizacionais e de práticas institucionais.

Bastos (2025) afirma estarmos vivendo uma crescente crise de saúde mental no Brasil, advinda de múltiplos fatores: ruptura causada pela pandemia – da forma como vivíamos e vivemos com as sequelas dessa experiência traumática, reestruturação tecnológica dos postos de trabalho, digitalização da vida e redefinição de modelos de gestão e precarização que fragiliza vínculos.

### **Proteção Jurídica da Saúde Mental no Trabalho**

A Constituição Federal de 1988 estabelece o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). A proteção da integridade psíquica decorre do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV) (BRASIL, 1988). A CLT, em seu artigo 157, impõe aos empregadores o dever de zelar por ambiente laboral seguro (BRASIL, 1943).



Desde maio de 2025, as empresas brasileiras devem realizar um processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle de riscos psicossociais da organização, mediante o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme atualização da NR-1 promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2024). Esses riscos psicossociais relacionam-se à fatores que, na organização do trabalho, aumentem o estresse relacionado ao trabalho, como, por exemplo, a sobrecarga de trabalho, jornadas extensas, assédio, falta de autonomia e cultura organizacional permissiva em relação a discriminação e abuso (ILO, 2022).

A partir do entendimento da Súmula 443 do TST (2024) tem-se reconhecido condutas discriminatórias relacionadas a dispensa por doença psiquiátrica.

### **Trabalho Remoto e Direito à Desconexão**

A hiperconectividade faz com que tempo livre e descanso sejam constantemente invadidos pelas demandas profissionais, corroendo limites entre vida pessoal e trabalho.

Embora o direito à desconexão não esteja expressamente regulamentado, ele decorre de princípios constitucionais como o limite da jornada de trabalho (art. 7º, XIII da CF), e no âmbito das garantias fundamentais à saúde e lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da CF), conseqüências do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III) (BRASIL, 1988).

### **Perfil dos Afastamentos e Impactos Socioeconômicos**



A maioria dos trabalhadores afastados por transtornos mentais em 2024 tiveram diagnósticos predominantes de ansiedade (141.227 casos) e episódios depressivos (113.441 casos) e, proporcionalmente, os maiores índices foram registrados em Minas Gerais, São Paulo e Rio Grande do Sul (SMARTLAB, 2025).

A quantidade de dias perdidos em razão de afastamentos previdenciários por transtornos mentais e comportamentais é uma métrica usual para quantificar, por aproximação, os prejuízos de produtividade para a economia formal e ainda, o total de dias vividos com transtornos mentais pela população afastada, que em 2024, representou 6.239.514 dias perdidos (SMARTLAB, 2025).

### **Considerações Finais**

A intensificação do trabalho e a gestão baseada na performance têm produzido epidemia de sofrimento psíquico entre trabalhadores. A proteção da saúde mental deve ocupar lugar central nas políticas trabalhistas e empresariais. A atualização da NR-1, a consolidação da jurisprudência sobre dispensa discriminatória e o reconhecimento do direito à desconexão representam avanços importantes, mas insuficientes.

Os dados de 2024 revelam crise sem precedentes: 471.649 afastamentos, crescimento de 109% desde a pandemia, e apenas 46% dos municípios com políticas de atendimento (OIT, 2025). A meta 3.4 do ODS 3 estabelece como objetivo reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis e promover a saúde mental e o bem-estar até 2030 (ONU, 2025). O ODS 8 preconiza



o trabalho decente, conceito que envolve trabalho produtivo e de qualidade, com liberdade, equidade, segurança e dignidade, além de condições saudáveis no ambiente laboral. Promover ambientes laborais saudáveis exige transformações estruturais na organização do trabalho, na gestão empresarial e nas relações de poder. Essa é responsabilidade ética, jurídica e social alinhada aos compromissos assumidos pelo Brasil na Agenda 2030 para construção de sociedade sustentável e inclusiva.

**Palavras-chave:** saúde mental; trabalho decente; riscos psicossociais; NR-1; direito à desconexão.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. *Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil.* Agência Brasil, 11 mar. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1):** atualização sobre riscos psicossociais. Portaria nº 1.419, de agosto de 2024.



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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ILO. **Psychosocial risks and stress at work**. INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. Switzerland, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>. Acesso em: 26 out. 2025.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** | As Nações Unidas no Brasil. Organização das Nações Unidas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 25 out. 2025.

OIT. *Série SmartLab de Trabalho Decente 2025*. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/serie-smartlab-de-trabalho-decente-2025- apenas-46-dos-municipios>. Acesso em: 25 out. 2025.

SMARTLAB. *Retrato de Localidade – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. Plataforma SmartLab. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0>. Acesso em: 22 out. 2025.

SMARTLAB. *Perfil saúde mental – Afastamentos*. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 25 out. 2025.

SMARTLAB. *Perfil das notificações - SINAN*. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilNotifSinan>. Acesso em: 26 out. 2025.



TST. *Acórdão no Recurso de Revista n xxxxx-15.2020.5.10.0811*. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2798010608/inteiro-teor-2798010609?origin=serp>. Acesso em: 25 out. 2025.

TST. Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. In: *Portal do TST*. Brasília, 2 mai. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0>. Acesso em: 26 out. 2025.