

Depressão laboral: a proteção jurídica da saúde mental e da dignidade do trabalhador frente ao adoecimento psíquico nas relações de trabalho

Depresión en el lugar de trabajo: protección legal de la salud mental y dignidad de los trabajadores frente a la enfermedad mental en las relaciones laborales

Brenner Moura Oliveira ¹

Fernando Silva Pereira ²

Geovanio Dias de Freitas ³

Sarah Stefany Faria de Melo Barreto ⁴

Suelter Peres de Assis ⁵

Luanda Patrícia dos Santos Duarte*

Resumo: O artigo analisa a proteção jurídica da saúde mental do trabalhador diante da crescente incidência da depressão laboral no ambiente contemporâneo. O objetivo é examinar a eficácia dessa tutela face às novas dinâmicas de gestão baseadas em metas abusivas. Investiga-se o seguinte problema: como o ordenamento jurídico e a jurisprudência respondem ao sofrimento psíquico invisível gerado por organizações opressivas? A metodologia aplicada é de natureza teórico-dogmática e documental, com abordagem interdisciplinar entre o Direito do Trabalho, Previdenciário e a Sociologia, fundamentando-se nas lições de Christophe Dejours (2021), Ricardo Antunes (2020) e na análise normativa da NR-01. Os resultados apontam que, embora a NR-01 obrigue o gerenciamento de riscos psicossociais e o TST acolha a concausalidade e puna a gestão por estresse, persiste um cenário de desamparo decorrente da rigidez do ônus probatório e da desproteção dos trabalhadores platformados. Conclui-se que a evolução normativa é um avanço para a dignidade humana, mas sua eficácia real depende de uma mudança estrutural na organização corporativa, que deve priorizar o descanso e a alteridade em detrimento do lucro.

Palavras-chave: Saúde mental; Depressão laboral; NR-01; Gestão por estresse; Jurisprudência trabalhista.

Resumen: El artículo analiza la protección jurídica de la salud mental del trabajador frente a la creciente incidencia de la depresión laboral en el entorno contemporáneo. El objetivo es examinar la eficacia de esta tutela ante las nuevas dinámicas de gestión basadas en metas abusivas. Se investiga el siguiente problema: ¿cómo responden el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia al sufrimiento psíquico invisible generado por organizaciones opresivas? La metodología aplicada es de naturaleza teórico-dogmática y documental, con un enfoque interdisciplinario entre el Derecho Laboral, de la Seguridad Social y la Sociología, basándose en las lecciones de Christophe Dejours (2021), Ricardo Antunes (2020) y el análisis normativo de la NR-01. Los resultados señalan que, aunque la NR-01 obliga a la gestión de riesgos psicosociales y el TST acoge la concausalidad y sanciona la gestión por estrés, persiste un escenario de desamparo debido a la rigidez de la carga de la prueba y la desprotección de los trabajadores de plataformas. Se concluye que la evolución normativa

1Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3, brenner.oliveira@aluno.faculadefgi.online;

2Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3, fernando.pereira@aluno.faculadefgi.online;

3Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3, geovanio.freitas@aluno.faculadefgi.online;

4Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3, sarah.barreto@aluno.faculadefgi.online;

5Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), Direito, M3, suelter.assis@aluno.faculadefgi.online ;

*Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD-UFJ); Advogada da subseção de Jataí do estado de Goiás; pesquisadora de Violência Contra Mulheres; Professora na Faculdade de Gestão e Inovação (FGI), responsável pela disciplina de Metodologia da Pesquisa Científica e Produção de Textos na Turma de Direito M3; luanda.duarte@prof.faculadefgi.online.

es un avance para la dignidad humana, pero su eficacia real depende de un cambio estructural en la organización corporativa, que debe priorizar el descanso y la alteridad sobre el lucro.

Palabras clave: Salud mental; Depresión laboral; NR-01; Gestión por estrés; Jurisprudencia laboral.

1. Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como uma das principais preocupações das ciências jurídicas, sociais e da saúde no século XXI. As profundas transformações ocorridas nas relações laborais, impulsionadas pela globalização econômica, pela intensificação da competitividade organizacional e pelo avanço das tecnologias da informação, modificaram significativamente a dinâmica do trabalho contemporâneo, expondo os trabalhadores a novos fatores de risco capazes de comprometer não apenas sua integridade física, mas também seu equilíbrio psicológico.

Nesse cenário, a depressão relacionada ao trabalho emerge como um fenômeno de crescente relevância social, econômica e jurídica, em razão dos impactos que produz na vida do trabalhador, na produtividade das organizações e nos sistemas de proteção social. O adoecimento psíquico decorrente das condições laborais desafia os modelos tradicionais de tutela jurídica, exigindo uma abordagem interdisciplinar capaz de articular conhecimentos provenientes do Direito, da Psicologia Jurídica, da Medicina do Trabalho e da Previdência Social.

A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e assegurar o direito à saúde e ao trabalho digno, estabelece bases normativas para a proteção integral do trabalhador, compreendendo não apenas sua integridade física, mas também sua saúde mental. Nesse contexto, torna-se imprescindível analisar os mecanismos jurídicos destinados à prevenção, identificação e reparação dos danos psíquicos decorrentes das relações de trabalho.

Dessa forma, o presente artigo tem por objetivo examinar a tutela jurídica da depressão laboral no ordenamento jurídico brasileiro, investigando seus fundamentos constitucionais, trabalhistas, previdenciários e psicológicos. Busca-se compreender de que maneira o Direito pode atuar na proteção da saúde mental do trabalhador, bem como identificar os instrumentos jurídicos disponíveis para responsabilização dos empregadores e garantia dos direitos dos indivíduos acometidos por transtornos psíquicos relacionados ao ambiente laboral.

1.1 Vetores epistemológicos e evolução histórica: a distinção entre trabalho e labor

A análise da tutela jurídica da saúde mental no ecossistema laboral contemporâneo exige, inicialmente, a delimitação conceitual das categorias fundamentais do fazer humano. Em sua matriz filosófica, Hannah Arendt, na obra *A Condição Humana* (1958), estabelece uma distinção precisa entre labor e trabalho. O labor vincula-se diretamente ao processo biológico da existência humana, consistindo na atividade voltada à subsistência, à reprodução da vida e ao atendimento das necessidades vitais imediatas, caracterizada pela repetição cíclica e pela transitoriedade de seus resultados.

Em contrapartida, o trabalho corresponde à atividade responsável pela construção do mundo artificial criado pelo ser humano, produzindo bens duráveis capazes de conferir estabilidade, significado e continuidade à vida em sociedade. Enquanto o labor atende às necessidades biológicas da existência, o trabalho projeta o indivíduo para além da mera sobrevivência, permitindo a constituição da cultura e das estruturas sociais.

Com o advento da Revolução Industrial e a consolidação do modelo fordista-taylorista de produção, a organização do trabalho sofreu profundas transformações estruturais. A submissão da atividade humana à lógica mecanizada da linha de montagem intensificou a fragmentação das tarefas e contribuiu para o fenômeno da alienação, amplamente discutido por Karl Marx (1932), no qual o trabalhador passa a se distanciar do produto de sua atividade e do próprio sentido de seu trabalho.

Na contemporaneidade, a transição para modelos de acumulação flexível e a incorporação massiva das tecnologias da informação redefiniram os fatores de desgaste físico e emocional dos trabalhadores. Conforme observa Christophe Dejours (1992), fundador da Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho jamais é neutra em relação à saúde mental dos indivíduos. Se, historicamente, o Direito do Trabalho estruturou-se para proteger o corpo do trabalhador contra os riscos físicos e ergonômicos da fábrica tradicional, o cenário atual impõe a necessidade de enfrentamento dos riscos psicossociais.

A pressão por resultados, a hiperconectividade, a instabilidade profissional e os sistemas de gestão baseados em desempenho constante promovem uma transição epidemiológica nas relações laborais. O adoecimento físico cede espaço ao sofrimento psíquico, tornando a depressão laboral um dos principais objetos de estudo das ciências jurídicas e da saúde coletiva.

1.2 A depressão laboral sob o prisma da psicologia jurídica

No âmbito da Psicologia Jurídica, a interface entre saúde mental e ordenamento normativo fundamenta-se na compreensão do indivíduo como sujeito inserido em estruturas sociais e organizacionais complexas. Conforme destaca França (2020), o psiquismo humano responde de forma dinâmica aos estímulos ambientais, institucionais e relacionais que permeiam sua experiência cotidiana.

Nessa perspectiva, a depressão laboral não pode ser compreendida exclusivamente como uma condição de origem biológica ou individual. Trata-se de uma patologia biopsicossocial multifatorial, cujo desenvolvimento ou agravamento pode estar diretamente relacionado às condições organizacionais do ambiente de trabalho.

A atuação da Psicologia Jurídica nesse campo possui relevante função instrumental, fornecendo os subsídios técnicos necessários à realização de perícias psicológicas destinadas à identificação do nexo causal ou concausal entre a atividade laboral e o adoecimento mental. Tal investigação ultrapassa a simples constatação diagnóstica, envolvendo a análise da psicodinâmica organizacional, da distribuição de responsabilidades, do grau de autonomia do trabalhador, da justiça organizacional e da eventual presença de práticas abusivas.

Dessa forma, a Psicologia Jurídica atua como importante ponte epistemológica entre o sofrimento psíquico subjetivamente experimentado pelo trabalhador e sua tradução em elementos técnicos aptos a fundamentar decisões jurídicas.

1.3 Fundamentação constitucional e o meio ambiente do trabalho

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção da saúde mental do trabalhador encontra sólido amparo constitucional. O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, constitui um dos pilares do Estado Democrático de Direito e orienta a interpretação de todo o sistema jurídico nacional.

Paralelamente, os direitos à saúde e ao trabalho, previstos no artigo 6º da Constituição, estabelecem uma relação de interdependência, uma vez que a efetivação de condições dignas de trabalho pressupõe a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

De forma específica, o artigo 7º, inciso XXII, assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho mediante a adoção de normas de saúde, higiene e segurança. A interpretação contemporânea desse dispositivo afasta uma visão restritiva voltada exclusivamente à proteção física, reconhecendo que a tutela constitucional também alcança a saúde mental e emocional do trabalhador.

Tal compreensão harmoniza-se com o conceito constitucional de meio ambiente previsto no artigo 225 da Constituição Federal, do qual o meio ambiente do trabalho constitui espécie. Nessa linha, Fiorillo (2021) sustenta que o meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável configura direito fundamental de natureza difusa, impondo deveres de proteção tanto ao Estado quanto às organizações privadas.

1.4 O Dever de incolumidade, o assédio moral e a responsabilidade civil

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código Civil estabelecem um conjunto de deveres destinados à preservação da integridade dos trabalhadores. Em razão do poder diretivo e da assunção dos riscos da atividade econômica, consagrados pelo princípio da alteridade previsto no artigo 2º da CLT, atribui-se ao empregador o dever de incolumidade em relação aos seus empregados.

Tal obrigação compreende não apenas a prevenção de acidentes físicos, mas também a identificação, monitoramento e neutralização de fatores de risco psicossocial presentes no ambiente de trabalho.

Entre as condutas capazes de desencadear sofrimento psíquico relevante destaca-se o assédio moral, definido por Guedes (2018) como prática abusiva, reiterada e sistemática que atinge a dignidade, a autoestima e a integridade psicológica da vítima. O assédio pode manifestar-se de forma vertical, horizontal, ascendente ou institucional, especialmente quando incorporado às estratégias organizacionais voltadas à obtenção de resultados.

Sob a ótica da responsabilidade civil, a demonstração de que a depressão decorreu de práticas abusivas ou de gestão organizacional lesiva enseja a aplicação dos artigos 186 e 187 do Código Civil, relativos ao ato ilícito e ao abuso de direito. Verificados o dano, o nexo causal e a conduta ilícita, surge o dever de indenizar, nos termos do artigo 927 do Código Civil.

Além da reparação patrimonial e extrapatrimonial, a gravidade das condutas patronais pode autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 483, alínea “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho.

1.5 Implicações na dogmática jusprevidenciária

A caracterização da depressão como doença relacionada ao trabalho produz relevantes consequências no âmbito do Direito Previdenciário. Quando demonstrado o nexo entre a

atividade laboral e o transtorno psíquico, a enfermidade poderá ser equiparada a acidente de trabalho, nos termos do artigo 20, inciso II, da Lei nº 8.213/1991.

Esse enquadramento assegura ao segurado um regime jurídico mais protetivo, incluindo o benefício por incapacidade temporária acidentário, a manutenção dos depósitos de FGTS durante o afastamento, a possibilidade de concessão de aposentadoria por incapacidade permanente em casos de irreversibilidade do quadro clínico e a estabilidade provisória de emprego pelo período de doze meses após o retorno ao trabalho.

Tais mecanismos demonstram que a tutela previdenciária desempenha papel fundamental na proteção do trabalhador adoecido, funcionando como instrumento de concretização dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade e à segurança social.

1.6 Considerações parciais

A proteção jurídica da saúde mental do trabalhador não pode ser compreendida como mera liberalidade empresarial ou simples política de gestão organizacional. Trata-se de dever jurídico imposto pela ordem constitucional brasileira e concretizado por normas trabalhistas, previdenciárias e civis destinadas à preservação da dignidade humana.

A crescente incidência da depressão relacionada ao trabalho evidencia a necessidade de superação de modelos organizacionais que promovam o sofrimento psíquico como consequência inevitável da produtividade. Nesse contexto, a atuação integrada do Direito, da Psicologia Jurídica e das políticas públicas de saúde revela-se indispensável para a construção de ambientes laborais equilibrados e compatíveis com os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Assim, a efetividade dos mecanismos de prevenção, responsabilização e proteção social constitui requisito essencial para a promoção de relações de trabalho mais humanas, sustentáveis e juridicamente legítimas.

2. Trabalho e a saúde mental

O mundo em que vivemos passou por transformações muito rápidas e profundas nas últimas décadas. Quando pensamos em trabalho, a maioria das pessoas imagina apenas o esforço físico ou as horas que passamos executando uma tarefa específica, como apertar parafusos ou digitar no computador. No entanto, a forma como as empresas e os patrões organizam o dia a dia profissional afeta diretamente a nossa mente. Atualmente, com a

chegada da globalização financeira, da tecnologia avançada e de modelos de administração baseados em metas agressivas, a rotina laboral mudou drasticamente de figura, trazendo consequências sérias para o bem-estar psicológico de quem trabalha.

Para entender de perto esse cenário, precisamos entender o que significa a "organização do trabalho". De acordo com o médico e psicanalista Christophe Dejours (2021), a organização do trabalho não envolve apenas a divisão das tarefas, os ritmos de produção que são impostos ou os modos de operar que já vêm prescritos em manuais técnicos. Ela vai muito além disso: envolve principalmente a divisão dos próprios seres humanos para garantir que essas tarefas sejam cumpridas. Estamos falando dos sistemas de controle, das cobranças feitas pelas chefias e da distribuição de responsabilidades dentro de uma empresa. Quando as regras do local de trabalho batem de frente com o que o trabalhador deseja, precisa ou espera para se sentir valorizado, o equilíbrio se quebra e surge o sofrimento.

Esta realidade do mercado atual é marcada por um processo pesado que os estudiosos chamam de precarização social e do trabalho. Basicamente, a precarização significa viver em uma gangorra emocional, jurídica e financeira, onde os direitos trabalhistas são deixados de lado em nome do lucro imediato. Conforme explicam as pesquisadoras Tânia Franco, Graça Druck e Edith Seligmann-Silva (2010),

[...] a precarização do trabalho não se restringe apenas à dimensão econômica. De forma multidimensional, deteriora todo o tecido social, conduzindo a um processo de desfiliação e de despertencimento social [...] com sérios impactos no imaginário social, gerando violência e adoecimentos, caracterizando uma condição de vulnerabilidade e desfiliação social. (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010, p. 234)

Isso afeta tanto quem está em fábricas modernas e indústrias de tecnologia quanto quem trabalha de forma autônoma ou informal na rua. Essa falta de segurança em relação ao amanhã, o medo constante de ser demitido ou de não conseguir renda no final do mês gera um desgaste mental contínuo, fazendo com que o trabalhador perca o próprio sentido daquilo que faz.

Podemos ver uma ligação direta entre o que Dejours (2021) estudou e o que as pesquisas brasileiras apontam hoje em dia. Em seu trabalho, referido doutrinador destaca que o sofrimento surge no momento exato em que "estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos" (Dejours, 2021, p. 8). Se levarmos essa ideia para os dias atuais, percebemos que as metas abusivas e a competitividade exagerada criam barreiras gigantescas para qualquer tentativa de adaptação saudável. O

trabalhador se vê obrigado a engolir suas frustrações, medos e cansaço para manter o emprego e garantir o sustento de sua família.

É nesse ponto de esgotamento que entra um conceito muito discutido na psicologia e que se tornou comum no vocabulário popular: a Síndrome de Burnout. A médica psiquiatra Isabela Vieira (2010), destaca que,

O termo burnout significa “queima” ou “combustão total”. Faz parte do vocabulário coloquial em países de língua inglesa e costuma ser empregado para denotar um estado de esgotamento completo da energia individual associado a uma intensa frustração com o trabalho. (Vieira, 2010, p. 270)

Ela lembra que o interesse científico por esse fenômeno cresceu muito porque ele reflete diretamente o estresse e a fadiga nervosa causados pelo ambiente das organizações. O *burnout* nada mais é do que a falência das defesas da mente e do corpo quando a pessoa tenta, sem sucesso, resistir e se adaptar a uma carga de trabalho sufocante e a cobranças que passam dos limites biológicos.

Muitas empresas esticam as jornadas profissionais, abusam das horas extras ou exigem que o funcionário fique conectado ao celular respondendo mensagens de trabalho mesmo em seu período de folga. Na análise do tecido social atual, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) defendem que é urgente combater essa exploração do tempo, destacando que a redução da jornada de trabalho pode ser, na verdade, “um poderoso instrumento para a geração de emprego e para as políticas de saúde pública (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010, p. 244)”.

Quando o corpo e a mente não têm tempo real para descansar e se desligar das obrigações profissionais, a saúde mental simplesmente desmorona, abrindo espaço para crises de ansiedade, pânico e depressão crônica.

Apesar de as cobranças e o cansaço serem parecidos em vários setores, a forma como o sofrimento é vivido varia de acordo com a profissão. Na área da saúde, por exemplo, o peso emocional ganha contornos dramáticos, pois os trabalhadores lidam diretamente com o sofrimento alheio. Em uma resenha sobre as práticas de saúde mental no trabalho organizada por Débora Glina e Lys Rocha (2010), destaca-se o sofrimento de profissionais de hospitais que enfrentam estruturas precárias. O texto aponta as limitações externas como as grandes vilãs do equilíbrio emocional:

Ao contrário do senso comum, os motivos de mal-estar na equipe de pronto atendimento não são os pacientes em situações críticas, às vezes à beira da morte,

mas as condições materiais e administrativas do entorno que não permitem o máximo de envolvimento possível e necessário para salvar uma vida. (Glina, Rocha, 2010, p. 304).

Essa citação nos mostra que o sofrimento não vem apenas do esforço físico de atender doentes, mas sim de barreiras externas, como a falta de materiais, hospitais sucateados, falta de medicamentos ou prazos curtos, que impedem a pessoa de fazer um trabalho bem-feito. Esse sentimento de impotência destrói o orgulho profissional e adoce quem cuida da saúde dos outros.

Historicamente, as ações para proteger a saúde de quem trabalha nem sempre olharam para a mente. No início do século XXI, pesquisadoras como Edith Seligmann-Silva, Márcia Bernardo, Maria Maeno e Mina Kato (2010) alertaram que as áreas tradicionais da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional cometiam o erro de focar quase que exclusivamente nos riscos físicos, químicos e mecânicos do ambiente de trabalho. “Os aspectos sociais, econômicos e organizacionais, assim como os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados”. (Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno e Kato, 2010, p. 187).

O modelo antigo tratava o trabalhador como se ele fosse apenas uma máquina biológica que precisava de conserto rápido para evitar o absenteísmo (as faltas ao serviço) e retornar logo à linha de produção. O lado psicológico, cultural e social, que é fundamental para construir a identidade e a dignidade do ser humano, ficava completamente fora dessas avaliações médicas e das políticas de segurança das empresas.

Diante desse cenário preocupante de adoecimento mental coletivo, o Estado e as instituições trabalhistas criaram leis e normas para obrigar os empregadores a cuidar também do ambiente organizacional e da estrutura psicossocial. Uma das ferramentas legais mais importantes no Brasil é a Norma Regulamentadora Nº 01 (NR-01), que estabelece as diretrizes gerais para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). O objetivo principal da NR-01 é fazer com que as empresas adotem um papel ativo na prevenção, conforme determina o texto normativo: “Cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho”. (NR-01, 2026, p. 2)

Embora muitas organizações ainda foquem apenas na segurança física tradicional (como fornecer capacetes ou evitar quedas), a lei moderna exige expressamente que os riscos psicossociais, que incluem o estresse crônico, o assédio moral e as jornadas exaustivas,

também entrem obrigatoriamente no planejamento de prevenção para proteger a integridade mental dos funcionários. (NR-01, 2026, p.3)

Ao compararmos as visões de todos esses autores, encontramos grandes semelhanças e pontos de convergência fundamentais. Dejours (2021), abriu as portas para pensarmos o trabalho não como algo neutro, mas como um elemento que mexe profundamente com as nossas emoções e identidade. Os autores brasileiros Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) concordam com ele ao afirmarem que os modelos atuais de gestão, focados na competitividade extrema, na avaliação individual de desempenho e no isolamento dos trabalhadores, acabam adoecendo quem demonstra qualquer tipo de limite humano. Assim, o sofrimento psicológico da pessoa não é uma fraqueza individual (falta de resiliência ou frescura), mas sim um problema de como a sociedade organiza o emprego.

A forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. O aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de [...] acarretar ressonâncias negativas para a sociabilidade e para a saúde mental. (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010, p.231).

Assim, a organização do trabalho atualmente atua como uma faca de dois gumes. Se por um lado ela gera inovação tecnológica como, por exemplo, o trabalho em plataformas digitais e lucros rápidos para o mercado financeiro, por outro ela cobra da saúde psíquica do trabalhador. O sofrimento e os transtornos mentais que vemos se espalhar hoje em dia não são problemas isolados de algumas pessoas frágeis. Eles funcionam como um grave sinal de alerta de que o modelo atual de produção está ultrapassando os limites da resistência humana, exigindo transformações urgentes que valorizem a dignidade, o descanso e a vida acima das metas e métricas financeiras.

3. A organização do trabalho contemporâneo e o sofrimento psíquico

Para entendermos como o trabalho afeta a nossa mente hoje em dia, imagine que estamos disputando uma corrida. Você treina, se esforça e corre em direção à linha de chegada. Porém, toda vez que você está a um passo de cruzá-la, os organizadores mudam a faixa para um quilômetro mais longe e exigem que você corra ainda mais rápido. Dessa forma, o colaborador nunca tem a sensação de dever cumprido ou o direito de descansar. Essa metáfora reflete as metas abusivas do mercado de trabalho moderno. Atualmente, o trabalho

exige muito mais do que apenas esforço físico; ele exige um esforço mental contínuo e uma capacidade quase irreal de atingir objetivos que são propositalmente inalcançáveis, gerando um ciclo de frustração.

É nesse cenário de pressão constante que o sofrimento psíquico, como a ansiedade, a “Síndrome de Burnout⁶” (esgotamento extremo) e a depressão laboral se desenvolvem. Deixando de ser vista como uma fraqueza individual, ela passa a ser compreendida como uma resposta direta a estruturas organizacionais opressivas. Para termos melhor entendimento sobre essa realidade, precisamos analisar o problema sob as óticas da crítica sociológica, da dogmática jurídica e da imposição legal de prevenção trazida pela Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01)⁷.

A captura da mente e o adoecimento gerado por metas abusivas formam o cerne da visão crítica e sociológica sobre a depressão laboral. O ponto de partida para compreender essa dinâmica está na análise da psicopatologia do trabalho de Christophe Dejours (2021). Em sua obra clássica, o autor quebra o mito de que o sofrimento psicológico nasce com o indivíduo. Na verdade, o colapso ocorre quando as regras da empresa sufocam a liberdade de criação do trabalhador.

Conforme aponta o autor, o sofrimento ganha espaço no momento exato em que "estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos" (Dejours, 2021, p. 8). Ou seja, se o trabalhador não pode humanizar sua rotina, a mente adocece. Essa pressão psicológica ganha contornos ainda mais graves quando analisamos a estrutura social atual. O sociólogo Ricardo Antunes estuda o que chama de "novo proletariado de serviços" (Antunes, 2020, p.11-22), mostrando que as novas tecnologias e as metas abusivas transformaram o emprego em uma arena de disputa constante.

Segundo o autor, "a vigência do trabalho intermitente, do trabalho em plataformas e do infoproletariado intensificou as formas de exploração" (Antunes, 2020, p. 45), gerando um ambiente de medo permanente da demissão, onde o trabalhador se vê obrigado a ultrapassar seus próprios limites físicos e mentais para sobreviver. Complementando essa perspectiva, Giovanni Alves introduz o conceito de "captura da subjetividade". Isso significa que as empresas modernas não querem comprar apenas o tempo ou a força física do operário, mas

6A Síndrome de Burnout (ou Síndrome do Esgotamento Profissional) é descrita como um fenômeno ocupacional decorrente de estresse crônico no trabalho não gerenciado com sucesso, caracterizado por exaustão, cinismo e queda na eficácia profissional. Cf. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde: CID-11. Genebra: OMS, 2019. Código QD85.

7Disponível 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/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf> Acesso em: 24 mai. 2026.

sim suas emoções, sua criatividade e seu entusiasmo. Alves adverte que esse modelo industrial e de serviços "promove uma subsunção real do espírito do trabalhador ao capital" (Alves, 2011, p. 89). Ao colonizar a mente do empregado, o sistema impede o descanso real: mesmo em casa, o indivíduo continua pensando nas metas, gerando distúrbios de ansiedade e quadros profundos de depressão ocupacional.

Quando esse esgotamento se concretiza, o problema migra da sociologia para o campo do Direito, tornando-se necessário estabelecer o nexo causal, ou seja, provar que o adoecimento psíquico foi gerado ou agravado pelo ambiente laboral. Sebastião Geraldo de Oliveira (2022), expoente máximo no estudo dos acidentes laborais, esclarece que o trabalho não precisa ser a única causa do adoecimento. Ele introduz o conceito de concausa, afirmando que "o nexo concausal ocorre quando a atividade laboral atua como fator de desencadeamento ou agravamento de uma patologia preexistente" (Oliveira, 2022, p. 142). Portanto, se o ambiente corporativo piorou um quadro de tristeza e o transformou em depressão crônica, a responsabilidade legal está configurada.

A punição para as empresas que negligenciam a saúde mental é detalhada por José Affonso Dallegrave Neto (2019). O jurista defende que manter uma organização baseada no medo e no estresse viola o princípio da dignidade humana e gera o dever de indenizar danos morais e existenciais, ressaltando que "a ausência de medidas eficazes de prevenção de riscos psicossociais caracteriza culpa grave do empregador por omissão" (Dallegrave Neto, 2019, p. 210), evidenciando a quebra no dever de cuidado patronal.

Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2023) ensinam que o INSS passou a presumir que certas doenças são causadas pelo trabalho com base em dados estatísticos cruzados entre o diagnóstico e a atividade da empresa, lecionando que "o NTEP estabelece uma presunção legal de que o agravo à saúde mental decorre da atividade profissional desenvolvida, invertendo o ônus da prova em desfavor da empresa" (Castro; Lazzari, 2023, p. 615). Em suma, a corporação é quem precisa provar que seu ambiente não adoeceu o funcionário, e não o contrário.

Diante do adoecimento gerado pelas organizações contemporâneas, a resposta do Estado brasileiro demorou a evoluir. Historicamente, as leis de proteção olhavam apenas para o corpo físico, exigindo que as empresas fornecessem capacetes e botas para evitar acidentes palpáveis, mas esqueciam completamente de proteger a mente. Conforme os registros históricos, a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) foi editada originalmente pela Portaria MTb nº 3214, em 8 de junho de 1978, passando décadas sendo insuficiente para lidar com as novas patologias psicológicas. Foi apenas após amplas discussões que culminaram nas

revisões recentes que o conceito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO⁸) foi ampliado para abarcar os riscos psicossociais. Hoje, essa obrigatoriedade legal ganha relevância para evitar as pesadas indenizações por omissão apontadas por Dallegrave Neto (2019) e as presunções do NTEP⁹ explicadas por Castro e Lazzari (2023), forçando as corporações a mapearem e prevenirem o estresse e o assédio de forma estrutural.

Dessa maneira, nota-se um alinhamento claro entre a doutrina teórica e a norma. Pois tanto as pesquisas de psicopatologia de Christophe Dejours (2021) e de sociologia de Ricardo Antunes (2020) e Giovanni Alves (2011) entram em concordância que o ambiente de trabalho é o causador do risco. Desse modo, a NR-01 dá vida prática às críticas acadêmicas ao estabelecer que a prevenção não deve focar em recondicionar o funcionário depois que ele adoece, mas sim em mudar a organização das metas empresariais.

Nessa perspectiva, ao trazer todo esse arcabouço para o debate jurídico moderno, fica claro que a depressão laboral não é uma queixa infundada ou mera instabilidade pessoal. Trata-se do corpo humano e da mente gritando de exaustão contra um sistema que exige produtividade de máquinas em seres biológicos. A evolução normativa ocorrida desde 1978 representa uma inegável vitória para a dignidade humana. Contudo, a lei escrita no papel só ganhará eficácia real quando as empresas mudarem a essência de sua organização corporativa. É imprescindível construir relações de trabalho onde a empatia, o tempo de descanso e a escuta ativa sejam tão inegociáveis quanto a margem de lucro corporativa, pois somente assim será possível frear a epidemia de adoecimento mental que assola a sociedade contemporânea.

Para compreender a função protetiva da NR-01, é essencial analisar como ela opera na prática empresarial. O núcleo de sua atuação está na materialização do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) por meio de uma ferramenta prática e obrigatória: o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Em vez de ser apenas uma declaração de intenções, a PGR exige que a empresa documente e aja sobre o ambiente laboral através de duas etapas inseparáveis e contínuas: o Inventário de Riscos e o Plano de Ação.

Na primeira etapa, o Inventário de Riscos, o empregador é obrigado a diagnosticar ativamente os perigos psicossociais. Isso significa sair da análise exclusiva de riscos físicos e mapear setores com excesso de horas extras, pressão abusiva por metas, falhas de

8 GRO: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Trata-se de uma estrutura de gestão regulamentada pela **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01)** do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). 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/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf> Acesso em: 24 mai. 2026.

9 O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é um critério legal instituído pelo artigo 21-A da Lei nº 8.213/1991. Trata-se de uma metodologia epidemiológica que permite ao INSS presumir a relação de causa entre a patologia (diagnóstico médico) e o trabalho.

comunicação ou índices anormais de afastamento por ansiedade e “Burnout”. Na sequência, a norma exige a aplicação do Plano de Ação, que proíbe a inércia patronal. Ao constatar um ambiente propício ao adoecimento, a corporação deve aplicar medidas de controle reais, como a reestruturação das cobranças, o respeito ao direito à desconexão e o treinamento das lideranças para coibir o assédio moral. Sendo assim, a verdadeira função da NR-01 é transformar a proteção à saúde mental, antes vista como uma recomendação subjetiva, em um procedimento técnico, contínuo, auditável e de cumprimento obrigatório. Essa materialização normativa dialoga diretamente com a concepção de Fiorillo (2021) apresentada inicialmente, consolidando na prática a defesa do meio ambiente do trabalho psicologicamente equilibrado não apenas como uma obrigação contratual, mas como um autêntico direito fundamental de natureza difusa.

4. A jurisprudência trabalhista: o amparo e o desamparo diante do adoecimento psíquico

A transição das teorias sociológicas e das normas de prevenção para a realidade dos tribunais revela um cenário de embates complexos. Na Justiça do Trabalho, a análise da depressão laboral e da Síndrome de Burnout exige que os magistrados lidem com um dano que é, por natureza, invisível. Ao analisar a postura do Tribunal Superior do Trabalho (TST), percebe-se que a jurisprudência tem atuado tanto como um escudo protetor para o empregado quanto, em certas circunstâncias, como uma barreira de difícil transposição devido à rigidez probatória.

Nos casos em que o Direito ampara o trabalhador, os tribunais têm sido rigorosos contra a chamada gestão por estresse. O TST consolidou o entendimento de que a cobrança de metas inatingíveis, a exposição de rankings de produtividade que humilham os profissionais e as ameaças constantes de dispensa configuram assédio moral organizacional. Nesses cenários, especialmente comuns nos setores bancário e de teleatendimento, a jurisprudência tem reconhecido o nexo causal entre o ambiente hostil e o desencadeamento de quadros depressivos. As decisões costumam condenar as empresas ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais, além do custeio do tratamento psicológico. Esse amparo jurisprudencial alinha-se ao entendimento de Dallegrave Neto (2019), que defende que a ausência de medidas eficazes de prevenção de riscos psicossociais viola o princípio da dignidade da pessoa humana e caracteriza culpa grave do empregador por omissão.

Além disso, a aplicação do reconhecimento da concausa tem sido uma grande vitória

nos tribunais. Muitas vezes, a defesa das empresas alega que a depressão do funcionário tem origem estritamente genética ou decorre de problemas familiares, tentando afastar a responsabilidade patronal. Contudo, amparados no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991), os juízes têm decidido em favor do trabalhador. Compreende-se que as preexistências genéticas não eximem a empresa de sua responsabilidade civil quando o meio ambiente laboral funciona como um gatilho, conforme assevera com precisão Sebastião Geraldo de Oliveira:

O nexos concausal ocorre quando a atividade laboral atua como fator de desencadeamento ou agravamento de uma patologia preexistente. Não se exige que o trabalho seja o causador exclusivo do dano, bastando que tenha contribuído de forma significativa para a antecipação ou o agravamento da doença psíquica. Dessa forma, a responsabilidade do empregador não é elidida pela existência de predisposição genética ou fatores extralaborais, desde que comprovado que as condições de trabalho foram decisivas para a eclosão do transtorno. (Oliveira, 2022, p. 142).

Por outro lado, há um vasto campo de desamparo jurídico que atinge os trabalhadores afetados. O maior desafio nos tribunais reside no ônus da prova. Nos moldes do artigo 818, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), quando o órgão previdenciário não estabelece administrativamente o nexos técnico, cabe ao próprio empregado provar em juízo que sua depressão foi desencadeada pelo ambiente laboral. Em um cenário onde o assédio moral frequentemente ocorre de forma velada, por meio de exclusão social, esvaziamento de funções ou pressões dinâmicas via aplicativos de mensagens, a coleta de provas documentais ou testemunhais robustas torna-se uma tarefa árdua. É exatamente nesse gargalo probatório que a atuação da Psicologia Jurídica, conforme alertado por França (2020), revela-se indispensável. Como o transtorno mental é multifatorial, apenas por meio de perícias especializadas e atentas à psicodinâmica organizacional torna-se possível traduzir o sofrimento subjetivo do trabalhador em elementos técnicos aptos a suprir o ônus da prova exigido pelos tribunais. Na ausência de elementos probatórios contundentes, os tribunais muitas vezes julgam os pedidos improcedentes, classificando os episódios como meros dissabores normais do cotidiano corporativo.

Somado a isso, o desamparo atinge níveis complexos nas novas modalidades de trabalho por plataformas e aplicativos. Como o entendimento majoritário das cortes trabalhistas frequentemente afasta o vínculo empregatício nesses modelos de contratação, esses profissionais encontram severas barreiras de acesso à proteção acidentária. A ausência de enquadramento legal os impede de usufruir das estabilidades acidentárias ou das

indenizações fundamentadas no descumprimento das normas de saúde, evidenciando uma lacuna expressiva na eficácia protetiva do ordenamento jurídico atual, o que reflete a dura realidade apontada por Ricardo Antunes sobre a exploração digital:

A vigência do trabalho intermitente, do trabalho em plataformas e do infoproletariado intensificou as formas de exploração, criando uma massa de trabalhadores desprovida de qualquer rede de proteção social. As empresas-aplicativo atuam sob a falsa premissa da autonomia e do empreendedorismo, transferindo integralmente os riscos do negócio e os custos do esgotamento físico e mental para o próprio trabalhador. Nesse cenário de desregulamentação absoluta, o sofrimento psíquico torna-se invisível para o capital. (Antunes, 2020, p. 45).

Portanto, ao cancelar a tese do empreendedorismo autônomo, o Poder Judiciário acaba por referendar essa precarização estrutural. A negativa de vínculo empregatício retira desses profissionais não apenas a rede de proteção previdenciária e acidentária, mas esvazia a própria força normativa dos preceitos constitucionais de valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Consequentemente, o esgotamento mental causado pelo rigoroso controle algorítmico permanece à margem do amparo trabalhista, revelando a urgente necessidade de uma releitura dos institutos jurídicos tradicionais para abarcar as novas morfologias do trabalho.

5. Considerações finais

A análise da proteção jurídica da saúde mental do trabalhador revela que a depressão laboral constitui um dos desafios mais complexos do Direito contemporâneo. O adoecimento psíquico, longe de representar uma mera instabilidade ou fragilidade individual, demonstra ser o sintoma direto de um modelo de organização do trabalho pautado por metas abusivas, competitividade extrema e precarização, elementos que ferem frontalmente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Sob a ótica sociológica e da psicopatologia do trabalho, constatou-se que a captura da subjetividade e a imposição de um ritmo que bloqueia a adaptação do sujeito ao meio corporativo são os grandes vetores do esgotamento e da Síndrome de Burnout. Diante dessa realidade, o ordenamento jurídico brasileiro tem demonstrado uma necessária evolução. A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) desponta como um marco essencial ao obrigar as empresas a incluírem os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e em seu respectivo plano de ação. Essa medida transforma a prevenção do estresse crônico e do assédio moral em uma exigência técnica, contínua e auditável,

afastando a inércia patronal.

No âmbito jurisprudencial, o estudo identificou uma atuação de duplo viés por parte da Justiça do Trabalho, marcada simultaneamente pelo amparo e pelo desamparo. Por um lado, há a efetivação da tutela trabalhista quando os tribunais, em especial o TST, reconhecem a concausalidade, confirmando que o ambiente laboral atua como gatilho ou agravante para as patologias psíquicas, e quando punem a gestão por estresse, caracterizando-a como assédio moral organizacional passível de indenização. Por outro lado, persiste um grave cenário de desamparo jurídico fundamentado na rigidez do ônus probatório exigido do empregado, dada a invisibilidade e a sutileza das violências psicológicas no cotidiano corporativo.

Ademais, a pesquisa evidenciou a profunda desproteção que atinge o novo proletariado de serviços, especialmente os trabalhadores plataformados. A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício e a prevalência de uma falsa premissa de autonomia excluem essa categoria da rede de proteção acidentária e previdenciária. Consequentemente, transfere-se integralmente o custo do adoecimento físico e mental para o indivíduo, invisibilizando o sofrimento perante o capital.

Conclui-se, portanto, que a evolução normativa e os avanços hermenêuticos na jurisprudência representam vitórias inegáveis para a proteção da classe trabalhadora. Contudo, a eficácia real e material dessa tutela jurídica transcende a mera aplicação de sanções ou o pagamento de indenizações. Para frear a atual epidemia de adoecimento mental, é imperativa uma transformação estrutural na cultura organizacional corporativa, na qual o respeito ao tempo de descanso, ao direito à desconexão e à empatia prevaleçam sobre a maximização irrestrita do lucro.

Referências

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capital manipulatório*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. Nova York: Macmillan, 1958.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2026

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 31 mai. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf> Acesso em: 24 mai. 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 1. ed. ampliada. São Paulo: Cortez: Oboré, 2021.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2021.

FRANÇA, Fátima Almeida. *Manual de Psicologia Jurídica*. São Paulo: Atlas, 2020.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Em GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (org.). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo: Roca, 2010. v. 35, n. 122, p. 229-248.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho: Assédio Moral*. São Paulo: LTr, 2018.

MARX, Karl. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Berlim, 1932.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde: CID-11*. Genebra: OMS, 2019.

SELIGMANN-SILVA, Edith; BERNARDO, Márcia Hespanhol; MAENO, Maria; KATO, Mina. *O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 185-186, 2010.

VIEIRA, Isabela. *Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n.122, p. 269-276, 2010.