
Proteção jurídica à saúde mental do trabalhador: a NR-01 e o bem-estar no trabalho entre as gerações

Raquel Gomides de Oliveira e Silva

Centro Universitário Evangélico de Goianésia, UniEGO.

raquelgomidesdeoliveiraesilva@gmail.com

Isadora Cordeiro Morais

Centro Universitário Evangélico de Goianésia, UniEGO.

isadoracordeiro.icm@gmail.com

Profª. Ma. Marlana Carla Peixoto Ribeiro

Centro Universitário Evangélico de Goianésia, UniEGO.

Resumo: O Brasil tem registrado, nos últimos anos, um aumento significativo nos afastamentos laborais por transtornos mentais, evidenciando vulnerabilidades psicossociais nos ambientes de trabalho e reforçando a necessidade de atualização das normas. A recente revisão da NR-01 busca se alinhar ao conceito de saúde definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que compreende o bem-estar físico, mental e social, de acordo com as expectativas das novas gerações que valorizam o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida. O presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre a previsão dos riscos psicossociais introduzida pela NR-01, as particularidades da inserção da Geração Z no mercado de trabalho e os fundamentos jurídicos do direito ao trabalho decente, pautado na dignidade da pessoa humana. A metodologia adotada é qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica de caráter dedutivo, complementada por análise quantitativa a partir de dados do IBGE disponíveis em meio digital. Os resultados apontam avanços na legislação ao reconhecer que os riscos ocupacionais também abrangem dimensões emocionais e sociais, sobretudo considerando-se que as gerações enfrentam o adoecimento laboral de formas distintas: as mais antigas sofrem com a sobrecarga e a autocritica, enquanto a Geração Z lida com a ansiedade gerada pela hiperconectividade e pela instabilidade do trabalho digital. Apesar dos progressos normativos, muitas organizações ainda priorizam o lucro em detrimento do cuidado com as pessoas, de modo que a saúde mental ainda precisa ser estabelecida como pilar essencial do trabalho decente e sustentável.

Palavras-chaves: Saúde mental; NR-1; Gerações de trabalhadores; Riscos psicossociais.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil vem registrando um crescimento considerável nos afastamentos do trabalho em razão de transtornos mentais. Em 2024, por exemplo, o Ministério da Previdência Social divulgou que mais de 400 mil trabalhadores precisaram se afastar do trabalho por problemas relacionados à saúde mental, sendo o maior número já registrado na última década. Esses dados, todavia, não surpreendem, diante da realidade que pode ser observada no mundo do trabalho, no qual muitas vezes as condições oferecidas não asseguram proteção adequada ao trabalhador, psicologicamente e fisicamente.

As normas internacionais vêm se atentando, cada vez mais, para a proteção ao meio ambiente do trabalho. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica capítulo específico à segurança e medicina do trabalho (arts. 154 a 201).

Embora tradicionalmente voltado à prevenção de acidentes e doenças de ordem física, as recentes alterações normativas, em especial a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, ampliaram do conceito de risco ocupacional para incluir também os riscos psicossociais.

Esse novo enquadramento se torna particularmente relevante diante da inserção da chamada Geração Z (indivíduos nascidos a partir de meados da década de 1990) no mercado de trabalho. Essa geração está exposta a novos contextos laborais – como teletrabalho, plataformas digitais e vínculos flexíveis – que, conforme demonstram os recentes números, podem ampliar as vulnerabilidades em saúde mental, demandando instrumentos normativos e interpretativos que assegurem a efetividade do princípio constitucional da dignidade da pessoa

humana (CF, art. 1º, III).

OBJETIVOS

Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre a previsão de riscos psicossociais trazidos pela recente alteração NR-1, as especificidades pela presença da Geração Z no mercado de trabalho e os fundamentos jurídicos do direito ao trabalho decente, que necessariamente passa pela saúde mental no ambiente laboral.

MÉTODOS

Por meio de análise bibliográfica e documental, estruturada conforme o método dedutivo, desenvolveu-se um estudo qualitativo acerca dos riscos psicossociais no ambiente laboral e da tutela da saúde mental no trabalho. Ainda, há uma análise quantitativa, com base em pesquisas realizadas pelo IBGE, divulgadas no ambiente digital.

DISCUSSÃO

O conceito de saúde apresentado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), desde 1948, é amplo e se refere a “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Não se trata da mera falta de doenças, mas inclui dimensões como o bem-estar emocional, a interação social positiva e a condição física do indivíduo.

A saúde mental, por sua vez, é conceituada pela mesma organização como um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias capacidades, pode lidar com o estresse normal da vida, trabalhar produtivamente e contribuir para sua comunidade. Esse conceito amplia a visão

tradicional, que considera saúde mental apenas como a ausência de transtornos mentais, demonstrando-a como um importante fator psicossocial, fruto do equilíbrio emocional e instrumento de desenvolvimento social (OMS, 2001).

No contexto do mundo laboral, a saúde, tanto física como mental, também exerce papel fundamental, sobretudo na produtividade e na tomada de decisões por parte do trabalhador (Harvey, S. B., et al., 2017). Esse entendimento amplia a visão sobre meio ambiente de trabalho, que engloba muito mais que fatores físicos, químicos e biológicos, tais como: instalações, equipamentos, temperatura, iluminação, ventilação, ruídos, entre outros. Ele inclui fatores sociais, como relações hierárquicas, clima organizacional etc, e também fatores psicossociais, como ritmo de trabalho, pressão, carga mental, etc (Delgado, 2021).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 assegura, em seus artigos 23 e 24, o direito a condições laborais justas, remuneração digna, descanso e lazer. No mesmo sentido, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e o conjunto das normas trabalhistas no Brasil, inclusive a recente NR-1, ou Norma Regulamentadora nº 1, estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Nesse cenário, a NR-01 do MTE incorporou explicitamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reconhecendo a importância da saúde mental no ambiente laboral. A norma impõe ao empregador a obrigação de identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais, em conformidade com o Programa de Gerenciamento

de Riscos (PGR), incluindo os riscos de natureza psicossocial – como assédio moral, pressão desmedida por metas, sobrecarga informacional, isolamento social entre outros –, incluindo medidas de prevenção, treinamentos e conscientização, tudo com o fim de garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Nesse contexto normativo, é essencial considerar as diferenças geracionais no mercado de trabalho, que influenciam a percepção e o impacto dos riscos psicossociais identificados pela NR-01. Segundo Formenton e Stefano (2017), as gerações mais antigas como Baby Boomers e Geração X valorizam estabilidade e hierarquias tradicionais, mas são mais suscetíveis a estresse por conta da rigidez organizacional e longa jornada de trabalho, tendo índices elevados de burnout. Já os Millennials e a Geração Z valorizam o equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal, porém têm índices altos de ansiedade por conta do sentimento de instabilidade e hiperconectividade.

Vale destacar, contudo, que as gerações estão diferentemente colocadas no cenário da saúde mental no trabalho, considerando-se desde o tempo dedicado ao trabalho, a relação com as tecnologias, os atravessamentos por marcadores sociais de desigualdades e concepção do direito à desconexão (Pereira, 2024). A chamada Geração Z, por exemplo, formada por pessoas nascidas entre meados da década de 1990 e o início dos anos 2010, ingressou no mercado de trabalho em um momento social e historicamente marcado por rápidas transformações tecnológicas e muitas mudanças nas formas de prestação do trabalho.

Pereira (2024) destaca que a Geração Z traz consigo expectativas de flexibilidade, valorização da diversidade e equilíbrio saudável entre vida pessoal e

profissional. Sendo assim, a NR-01 se mostra particularmente relevante para essa geração, pois há expectativas de um meio laboral mais saudável e gratificante. No entanto, apesar dos avanços gerados pela implementação da NR-01, muitos trabalhadores vivem hoje uma realidade incompatível com as normas que protegem sua saúde, sobretudo a mental, cujas medidas de proteção de riscos não são facilmente mensuráveis, como burnout, estresse, exaustão física e mental.

Grande parte das empresas visam o lucro acima do bem-estar do indivíduo, buscando a produtividade a qualquer custo e gerando contínua pressão por desempenho, sem qualquer cuidado para com a saúde física e psicológica dos trabalhadores. Nesse contexto, o trabalhador frequentemente se torna um meio para a geração de lucro, tendo seu tempo, energia e saúde subordinados à chamada lógica da produção e acumulação de capital (Delgado, 2021).

Apesar da edição de normas como a NR-01, é necessária a efetiva implementação de condições seguras e saudáveis de prestação de serviços, com a implementação de políticas públicas mais eficientes que buscam garantir um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, tal como a expectativa da chamada Geração Z, recém-ingressa no mundo laboral.

RESULTADOS

A presente pesquisa revela um cenário preocupante, mas também cheio de possibilidades. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), realizada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, trouxe um avanço importante ao reconhecer que os riscos no ambiente de trabalho não são apenas físicos (como ruído, calor ou equipamentos), mas também

emocionais e sociais. A inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) mostra que a saúde mental finalmente começa a ser tratada como parte essencial da segurança no trabalho.

Os dados divulgados em 2024, pelo Ministério da Previdência Social, acerca da existência de 400 mais mil afastamentos por transtornos mentais, escancaram uma realidade que muitos trabalhadores já conhecem: que o ambiente de trabalho pode ser fonte de sofrimento. E isso não se resolve apenas com normas, é preciso que elas sejam vividas e aplicadas no dia a dia das empresas.

Visando garantir os Direitos Humanos e a dignidade da pessoa humana, é notável a existência de normas como a NR-1, que apontam caminhos para ambientes mais saudáveis, mas a realidade mostra que ainda há um longo percurso pela frente. A Geração Z, que neste momento está entrando como força no mercado de trabalho, ao observar os impactos negativos vividos por gerações anteriores, exige mudanças reais não apenas no papel, mas na prática.

A Geração dos trabalhadores nascidos de 1997 a 2012 tem trazido novas demandas e, sobretudo, uma nova forma de enxergar o mundo laboral. Essa geração mostra que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, buscando ambientes diversos e inclusivos, e tende a não mais aceitar o trabalho sob pressão constante, sem espaço para o cuidado com a saúde mental (Pereira, 2024). No entanto, muitas empresas ainda operam sob modelos antigos, focados exclusivamente em produtividade, o que ainda tem gerado frustração, adoecimento e afastamentos laborais.

Desse modo, nota-se uma urgente necessidade: transformar o ambiente de trabalho em um espaço que respeite e promova a saúde mental. Isso passa por políticas públicas mais eficazes, fiscalização ativa e, principalmente, uma mudança de cultura nas empresas, que precisam enxergar o trabalhador como um ser humano completo com emoções, limites e sonhos e não apenas como um número na planilha de produtividade.

CONCLUSÃO

A saúde mental deve ser compreendida como elemento essencial do direito ao trabalho decente, compondo o núcleo dos Direitos Humanos e da dignidade da pessoa humana. Sua discussão envolve vulnerabilidades sociais e atravessa diretamente a forma como cada trabalhador vivencia o sofrimento psíquico e acessa cuidados em saúde.

O ritmo acelerado da vida contemporânea e a ideia de produtividade imposta, segundo a qual tudo depende exclusivamente do esforço individual, pode impactar a saúde mental de todos que trabalham. Compreender as demandas psicossociais da época em que vivemos é fundamental não apenas para garantir um ambiente de trabalho mais humano e seguro, mas também para contribuir na construção de políticas públicas, práticas de cuidado e estratégias de promoção da saúde.

Conforme destaca Dejours (2021), ao oferecer uma proteção mais ampla aos trabalhadores, as organizações e empresas precisam problematizar suas concepções próprias de crescimento, desenvolvimento e progresso. É necessário desenvolver estratégias de comunicação intencional e construir confiança entre as pessoas no trabalho, além

de treinar colaboradores para que haja sempre um tratamento respeitoso e coerente, além de, claro, refletir sobre os resultados, as metas, os prazos, e toda essa aceleração e hiperconectividade que adoecem os trabalhadores da atualidade (Han, 2015).

Além disso, o reconhecimento, a compensação, o descanso e o lazer são primordiais para a recuperação emocional e física daqueles que trabalham. A própria utilização de dispositivos móveis no trabalho precisa ser problematizada, uma vez que além de velocidade, mobilidade e conectividade, eles sugerem modos de vida irreais, dos quais decorrem ansiedade e prejuízo das condições normais de atenção (Agência Brasil, 2025).

Nesse sentido, é importante observar que não é suficiente a prática do *wellness washing* (ou seja, a empresa ‘lavar a imagem’ por meio de ações isoladas). É necessário que haja um verdadeiro comprometimento com a saúde mental do trabalhador: uma coerência (e consistência) entre o que se diz e o que efetivamente se faz no cotidiano, tudo isso de modo situado na realidade brasileira, com compreensões acerca das diversas desigualdades sociais, tecnológicas e geracionais que nos alcançam.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FORMENTON, T. DA C.; STEFANO, S. R. Gerações e Mercado de Trabalho: suas relações com as Organizações. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 7, n. 3, 8 dez. 2017.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Trad. de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Genebra: OIT, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)**. Nova York: ONU, 1966.

PEREIRA, Tatiana. Geração Z e as Diversidades das Gerações nas Organizações. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 6, 2024. ISSN: 2965-6672.

UOL. Agência Brasil. Brasil registra recorde de mais de 440 mil afastamentos por transtornos mentais em 2024, maior número em ao menos 10 anos. **UOL Vivabem**, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2025/03/12/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-e-chegam-a-440-mil.htm>

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. **Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020**. Aprova a Norma Regulamentadora nº 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 01 out. 2025.