

IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA LEI Nº 14.831/2024: A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

LEGAL AND SOCIAL IMPACTS OF LAW NO. 14.831/2024: PROMOTING MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE AS A TOOL FOR REALIZING FUNDAMENTAL RIGHTS.

Gustavo de Andrade Lima

Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário São José.

Irineu Carvalho de Oliveira Soares

Pós-Doutorado em Direito e Negócios pela Universidade Federal Fluminense

Professor do Centro Universitário São José

RESUMO

A saúde mental consolidou-se como um dos principais desafios das relações de trabalho contemporâneas, diante do crescimento expressivo de transtornos psíquicos relacionados ao ambiente laboral. Diante desse cenário, este artigo analisa os impactos jurídicos e sociais da Lei nº 14.831/2024, que instituiu a Certificação Empresa Promotora da Saúde Mental. O objetivo geral é avaliar a eficácia dessa legislação como instrumento de indução de ambientes psicologicamente seguros e sua conformidade com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador. A metodologia adota uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, fundamentando-se na doutrina jurídica nacional e nas contribuições teóricas de Christophe Dejours, Zygmunt Bauman e Byung-Chul Han. Os resultados demonstram que a nova lei representa um avanço importante ao privilegiar políticas preventivas e integrar a saúde mental à governança corporativa. Contudo, o estudo evidencia limitações estruturais decorrentes do caráter estritamente facultativo da certificação e da ausência de mecanismos coercitivos. Conclui-se que a efetividade da norma dependerá da atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade civil na consolidação de uma cultura organizacional orientada pelo respeito à dignidade humana.

Palavras-chave: Saúde mental. Direito do Trabalho. Lei nº 14.831/2024.

ABSTRACT

Mental health has emerged as one of the main challenges in contemporary labor relations due to the significant increase in psychological disorders related to the work environment. In light of this scenario, this article analyzes the legal and social impacts of

Law No. 14,831/2024, which established the Mental Health Promoting Company Certification. The general objective is to evaluate the effectiveness of this legislation as an instrument for inducing psychologically safe environments and its compliance with constitutional principles protecting workers. The methodology adopts a qualitative approach, which is bibliographic and documentary in nature, grounded in national legal doctrine and the theoretical contributions of Christophe Dejours, Zygmunt Bauman, and Byung-Chul Han. The results demonstrate that the new law represents an important advancement by favoring preventive policies and integrating mental health into corporate governance. However, the study highlights structural limitations arising from the strictly voluntary nature of the certification and the absence of coercive mechanisms. It concludes that the effectiveness of the rule will depend on the joint action of the State, companies, and civil society in consolidating an organizational culture oriented toward respect for human dignity.

Keywords: Mental health. Labor Law. Law No. 14,831/2024.

INTRODUÇÃO

A saúde mental tornou-se tema central nas discussões jurídicas, sociais e econômicas no Brasil e no mundo. O aumento dos casos de ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*¹ relacionados ao trabalho evidencia a necessidade de políticas preventivas voltadas à proteção da saúde psicológica dos trabalhadores. Nesse contexto, a Lei nº 14.831/2024 ²surge como instrumento inovador ao incentivar empresas a adotarem práticas destinadas à promoção do bem-estar no ambiente laboral. Busca-se, assim, responder às transformações do cenário contemporâneo e às diretrizes formuladas por organismos internacionais de saúde e trabalho.

A presente pesquisa tem por objetivo compreender a relevância da Certificação Empresa Promotora da Saúde Mental instituída pela Lei nº 14.831/2024, analisando seus impactos jurídicos e sociais nas relações de trabalho contemporâneas.

A crescente valorização da saúde mental decorre da percepção de que o ambiente de trabalho influencia diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, figurando entre os principais fatores relacionados aos afastamentos por incapacidade laborativa na atualidade. Soma-se a isso sua influência sobre os índices de produtividade, os custos empresariais, o clima organizacional e a sustentabilidade das relações de trabalho. Nesse sentido, a proteção da saúde mental encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A Lei nº 14.831/2024 estabelece como pilares a promoção da saúde mental por meio de programas de apoio psicológico, capacitação de lideranças, realização de treinamentos, campanhas de conscientização e ações voltadas ao combate de todas as formas de discriminação e assédio no ambiente laboral.

Além disso, a norma destaca a importância da promoção do bem-estar dos trabalhadores, incentivando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a adoção de hábitos saudáveis, a construção de ambientes laborais seguros e o fortalecimento de relações profissionais colaborativas.

Outro importante eixo estruturante da legislação consiste no incentivo à transparência e à prestação de contas, mediante a divulgação das políticas institucionais de promoção da saúde mental, da criação de canais permanentes de comunicação com os trabalhadores, do monitoramento contínuo das ações implementadas e da avaliação periódica de seus resultados.

A certificação concedida às empresas terá validade de dois anos, condicionando sua renovação à realização de nova avaliação pelo Poder Público, circunstância que evidencia o caráter contínuo das políticas de promoção da saúde mental e reforça a necessidade de constante aperfeiçoamento das práticas organizacionais.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A proteção da saúde mental do trabalhador consolidou-se, nas últimas décadas, como um dos temas mais relevantes das discussões envolvendo o Direito do Trabalho, os Direitos Humanos e a Saúde Pública. A intensificação das transformações nas relações laborais, impulsionadas pela globalização econômica, pelos avanços tecnológicos e pelas novas formas de organização do trabalho, fez surgir riscos ocupacionais que extrapolam a esfera física, alcançando diretamente a saúde psíquica dos trabalhadores.

Historicamente, a legislação trabalhista concentrou seus esforços na prevenção de acidentes físicos e doenças ocupacionais de natureza biológica, química e ergonômica. Entretanto, o aumento expressivo dos casos de ansiedade, depressão, síndrome de *burnout* e outros transtornos psicológicos relacionados ao trabalho evidenciou a necessidade de ampliação do conceito de saúde ocupacional, incorporando os chamados riscos psicossociais como objeto de proteção jurídica.

Sob essa perspectiva, o trabalho não pode ser compreendido apenas como meio de obtenção de renda, mas como elemento essencial para a construção da identidade, da dignidade e da inclusão social do indivíduo. Todavia, quando desenvolvido em ambientes marcados por pressão excessiva, metas inalcançáveis, jornadas prolongadas, assédio moral ou ausência de reconhecimento profissional, o trabalho deixa de cumprir sua função social e passa a representar importante fator de adoecimento psíquico.

Nesse contexto, destaca-se a contribuição do psiquiatra francês Christophe Dejours, considerado um dos principais expoentes da Psicodinâmica do Trabalho. Segundo sua teoria, o sofrimento mental não decorre exclusivamente da atividade desempenhada, mas principalmente da forma como o trabalho é organizado. Para o autor, a organização laboral pode transformar experiências potencialmente criativas em fontes permanentes de sofrimento quando impede o exercício da autonomia, da cooperação e do reconhecimento profissional (DEJOURS, 1992).

Dejours também sustenta que o reconhecimento constitui elemento indispensável para a preservação da saúde mental do trabalhador. A valorização do esforço individual e coletivo permite que as dificuldades inerentes ao trabalho sejam ressignificadas, funcionando como mecanismo de proteção psíquica. Em contrapartida, ambientes organizacionais marcados pela invisibilidade profissional, pela competitividade exacerbada e pela ausência de diálogo favorecem a instalação do sofrimento patológico e do adoecimento mental (DEJOURS, 1992).

As reflexões desenvolvidas por Dejours dialogam diretamente com a concepção de saúde adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), segundo a qual a saúde não corresponde apenas à ausência de doenças, mas ao completo bem-estar físico, mental e social. Nessa perspectiva, a promoção da saúde mental pressupõe a criação de condições que possibilitem ao trabalhador desenvolver suas potencialidades, enfrentar as dificuldades inerentes à vida cotidiana e exercer suas atividades profissionais de forma produtiva, segura e digna (OMS, 2022).

Sob a ótica sociológica, Zygmunt Bauman observa que a sociedade contemporânea é caracterizada pela fluidez das relações humanas, pela insegurança permanente e pela intensificação da competitividade. Esse cenário produz vínculos profissionais cada vez mais frágeis e aumenta a pressão por desempenho, contribuindo para o crescimento dos transtornos emocionais relacionados ao trabalho (BAUMAN, 2001).

Em sentido semelhante, Byung-Chul Han afirma que a sociedade contemporânea substituiu a lógica disciplinar pela lógica do desempenho. Segundo o filósofo, o trabalhador deixa de ser apenas explorado por agentes externos e passa a impor a si mesmo metas de produtividade ilimitadas, tornando-se simultaneamente explorador e explorado. Esse fenômeno favorece o surgimento de patologias como ansiedade, depressão, esgotamento emocional e síndrome de *burnout*, que caracterizam a denominada “sociedade do cansaço” (HAN, 2017).

No plano jurídico, a proteção da saúde mental encontra sólido fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, constitui fundamento da República e orienta toda a interpretação do sistema constitucional brasileiro. A ele somam-se os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), o direito social à saúde (arts. 6º e 196) e o dever estatal de promoção de condições dignas de trabalho.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade da pessoa humana representa verdadeiro núcleo axiológico do ordenamento jurídico brasileiro, irradiando seus efeitos sobre todas as relações jurídicas, inclusive aquelas estabelecidas entre particulares. Em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, os empregadores também

assumem o dever jurídico de respeitar e promover condições compatíveis com a preservação da integridade física, moral e psicológica de seus empregados (SARLET, 2019).

No âmbito do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado sustenta que a relação empregatícia não possui natureza exclusivamente patrimonial, devendo ser interpretada à luz dos direitos fundamentais da pessoa humana. O poder diretivo empresarial encontra limites na proteção dos direitos da personalidade do trabalhador, entre os quais se destacam a honra, a intimidade, a integridade física e a saúde mental (DELGADO, 2024).

Essa evolução doutrinária acompanha as transformações promovidas pela legislação trabalhista brasileira. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece o dever do empregador de proporcionar ambiente de trabalho seguro e saudável, enquanto a Lei nº 8.213/1991 reconhece determinadas doenças relacionadas ao trabalho como equiparadas a acidentes de trabalho, possibilitando a responsabilização do empregador quando demonstrado o nexo causal entre a atividade desempenhada e o adoecimento do empregado.

Outro importante marco normativo refere-se à atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A nova redação da norma passou a exigir que os empregadores identifiquem, avaliem e gerenciem os riscos psicossociais dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reconhecendo que fatores organizacionais, como jornadas excessivas, pressão por metas, assédio moral, conflitos interpessoais, violência organizacional e sobrecarga emocional, também constituem riscos ocupacionais que devem ser objeto de prevenção.

A alteração da NR-1 representa significativa mudança de paradigma na política nacional de saúde e segurança do trabalho, aproximando o Brasil das diretrizes internacionais formuladas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao reconhecer formalmente os riscos psicossociais como elementos integrantes da gestão de segurança ocupacional, a norma reforça a necessidade de atuação preventiva das organizações e amplia a responsabilidade empresarial quanto à promoção de ambientes laborais psicologicamente seguros.

Nesse cenário normativo, insere-se a Lei nº 14.831/2024, responsável por instituir a Certificação Empresa Promotora da Saúde Mental. A legislação estabelece critérios para que organizações públicas e privadas implementem políticas permanentes voltadas à promoção da saúde mental, ao bem-estar dos trabalhadores e à transparência das ações desenvolvidas nessa área.

A criação da certificação demonstra que o legislador brasileiro passou a compreender a saúde mental não apenas como questão individual ou clínica, mas como verdadeiro elemento de governança corporativa, responsabilidade social empresarial e efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Entretanto, embora represente importante avanço legislativo, a Lei nº 14.831/2024 possui natureza predominantemente indutiva, e não coercitiva. Diferentemente de outras normas de saúde e segurança do trabalho, sua eficácia depende da adesão voluntária das organizações, circunstância que suscita importantes debates acerca da efetividade prática da política pública adotada. Sob essa perspectiva, a análise da nova legislação exige uma abordagem interdisciplinar, capaz de integrar os fundamentos da Psicologia do Trabalho, da Sociologia, do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho. Somente a conjugação desses diferentes referenciais teóricos permite compreender a complexidade dos fatores que envolvem o adoecimento psíquico nas relações laborais e avaliar criticamente os impactos jurídicos e sociais decorrentes da implementação da Lei nº 14.831/2024.

DESENVOLVIMENTO

1. A Evolução da Tutela Jurídica da Saúde Mental nas Relações de Trabalho

Durante grande parte da evolução do Direito do Trabalho brasileiro, a proteção conferida ao trabalhador esteve voltada, prioritariamente, à prevenção de acidentes típicos e de doenças ocupacionais de natureza física. A construção das normas de segurança e medicina do trabalho ocorreu em um contexto histórico marcado pela industrialização, no qual os principais riscos decorriam da utilização de máquinas, da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos e das condições materiais do ambiente laboral.

Entretanto, as profundas transformações econômicas e sociais ocorridas nas últimas décadas alteraram significativamente esse cenário. A intensificação da competitividade, a incorporação de novas tecnologias, a hiperconectividade, o trabalho remoto, a flexibilização das relações laborais e a crescente exigência por produtividade fizeram surgir uma nova categoria de riscos ocupacionais: os riscos psicossociais.

Esses fatores passaram a ocupar posição central nas discussões sobre saúde do trabalhador, especialmente em razão do aumento expressivo dos afastamentos previdenciários decorrentes de transtornos mentais e comportamentais. Dados divulgados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) demonstram crescimento significativo das concessões de benefícios relacionados à ansiedade, depressão e síndrome de burnout nos últimos anos, revelando que o adoecimento psíquico passou a representar um dos maiores desafios da proteção trabalhista contemporânea. Nesse contexto, observa-se uma mudança paradigmática na atuação do Estado. Se anteriormente a legislação concentrava seus esforços na reparação dos danos já consumados, atualmente verifica-se uma clara tendência de fortalecimento das políticas preventivas, privilegiando a promoção da saúde e a redução dos fatores de risco antes mesmo da ocorrência do adoecimento. É justamente nessa lógica preventiva que se insere a Lei nº 14.831/2024, cuja finalidade consiste em estimular a implementação voluntária de políticas organizacionais voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores, incentivando a construção de ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e humanizados.

A Lei nº 14.831/2024 e a concretização dos direitos fundamentais do trabalhador, representando importante avanço na concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. Embora seu conteúdo esteja formalmente inserido no âmbito das relações de trabalho, seus fundamentos ultrapassam o Direito Trabalhista, alcançando diretamente os direitos humanos, a dignidade da pessoa humana e a proteção da personalidade do trabalhador.

A Constituição Federal estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV), reconhecendo que o trabalho deve representar instrumento de realização pessoal e inclusão social, jamais fator de degradação da condição humana. Nesse sentido, a promoção da saúde mental deixa de constituir mera faculdade empresarial para assumir natureza de verdadeiro dever ético e jurídico decorrente da função social da empresa.

A doutrina constitucional contemporânea reconhece que a atividade econômica não pode ser exercida exclusivamente sob a lógica da maximização dos lucros. A livre iniciativa deve coexistir com a valorização do trabalho humano, impondo ao empregador o dever de desenvolver suas atividades em conformidade com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2. ANÁLISE CRÍTICA DA EFETIVIDADE DA LEI Nº 14.831/2024

A Lei nº 14.831/2024 representa importante avanço na construção de uma política nacional voltada à promoção da saúde mental nas relações de trabalho. Contudo, sua efetividade prática ainda depende de fatores que extrapolam o próprio texto legal.

O primeiro aspecto que merece reflexão refere-se ao caráter voluntário da certificação. Ao optar por um modelo de incentivo, o legislador buscou estimular a adesão espontânea das organizações por meio do reconhecimento público das boas práticas empresariais. Embora essa estratégia esteja alinhada às modernas políticas de governança corporativa, ela pode limitar o alcance da norma, sobretudo entre empresas que não identificam vantagens econômicas ou reputacionais suficientes para investir em programas permanentes de promoção da saúde mental.

Sob essa perspectiva, observa-se que a Lei nº 14.831/2024 possui maior potencial de transformação cultural do que propriamente coercitivo. Sua eficácia dependerá da conscientização dos empregadores, da valorização social da certificação e da atuação dos órgãos de fiscalização trabalhista na difusão de uma cultura preventiva.

Outro ponto relevante consiste na necessária integração entre a Lei nº 14.831/2024 e a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). A inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) demonstra que a proteção da saúde mental deixou de ser tratada apenas como questão de gestão de pessoas para tornar-se componente obrigatório da política de segurança e saúde no trabalho. O Ministério do Trabalho e Emprego publicou, inclusive, guia específico e manual de aplicação para orientar a identificação e o gerenciamento desses riscos, reforçando a necessidade de que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) contemple fatores como assédio, sobrecarga de trabalho, jornadas excessivas e falhas na organização do trabalho.

Sob o ponto de vista jurisprudencial, é possível afirmar que a nova legislação tende a influenciar progressivamente a interpretação da Justiça do Trabalho. Ainda que a certificação não constitua requisito legal obrigatório, a existência de políticas efetivas de prevenção poderá servir como elemento probatório na análise da responsabilidade civil do empregador em ações envolvendo assédio moral, síndrome de *burnout* e demais doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental.

Em sentido inverso, a ausência completa de programas preventivos poderá ser interpretada como indicativo de descumprimento do dever geral de cautela imposto ao empregador pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Outro aspecto que merece destaque refere-se ao risco de utilização meramente simbólica da certificação. A literatura internacional identifica esse fenômeno como *wellness washing*, expressão utilizada para designar organizações que promovem campanhas pontuais de bem-estar apenas para fortalecer sua imagem institucional, sem modificar efetivamente as condições de trabalho responsáveis pelo adoecimento psicológico.

Esse risco torna ainda mais importante a implementação de mecanismos objetivos de avaliação das políticas empresariais de saúde mental, evitando

que a certificação se transforme em simples instrumento de marketing corporativo.

Por outro lado, não se pode ignorar que a própria existência da Lei nº 14.831/2024 representa mudança significativa na compreensão do papel social das empresas. Ao reconhecer que a saúde mental integra o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado, a legislação reforça a ideia de que a atividade econômica deve ser exercida em conformidade com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Sob essa perspectiva, a lei contribui para consolidar uma visão contemporânea do Direito do Trabalho, na qual produtividade, sustentabilidade empresarial e proteção da dignidade humana deixam de ser valores antagônicos e passam a constituir objetivos complementares.

Diante desse cenário, entende-se que a Lei nº 14.831/2024 não deve ser analisada isoladamente. Sua plena efetividade dependerá da atuação conjunta do Poder Público, das empresas, dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho, da Auditoria-Fiscal do Trabalho e da própria sociedade, formando uma rede institucional comprometida com a prevenção do adoecimento psíquico e com a construção de ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e humanizados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou que a Lei nº 14.831/2024 representa um marco relevante na evolução da proteção jurídica da saúde mental nas relações de trabalho brasileiras. Ao instituir a Certificação Empresa Promotora da Saúde Mental, o legislador conferiu maior visibilidade à necessidade de implementação de políticas preventivas voltadas ao bem-estar psicológico dos trabalhadores, reconhecendo que a saúde mental constitui elemento indissociável da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

A análise da legislação evidenciou que seus fundamentos encontram respaldo não apenas na Constituição Federal de 1988, mas também na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei nº 8.213/1991, na atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e nas diretrizes internacionais da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde.

Do ponto de vista doutrinário, as contribuições de Christophe Dejours, Ingo Wolfgang Sarlet, Maurício Godinho Delgado, Zygmunt Bauman e Byung-Chul Han permitiram compreender que a organização do trabalho exerce influência direta sobre a saúde mental dos trabalhadores, impondo aos empregadores o dever de adotar medidas capazes de prevenir fatores de risco psicossociais e promover ambientes laborais saudáveis.

Constatou-se, entretanto, que a efetividade da Lei nº 14.831/2024 ainda enfrenta desafios importantes, especialmente em razão do caráter facultativo da certificação e da inexistência de mecanismos sancionatórios específicos para as empresas que optarem por não implementar políticas de promoção da saúde mental.

Apesar dessas limitações, conclui-se que a legislação possui elevado potencial transformador ao estimular uma mudança cultural nas relações de trabalho, deslocando o foco da reparação dos danos para a prevenção do adoecimento ocupacional.

Mais do que instituir um selo de certificação, a Lei nº 14.831/2024 inaugura um novo paradigma de responsabilidade social empresarial, no qual a promoção da saúde mental deixa de representar mera política de recursos humanos para tornar-se instrumento de concretização dos direitos fundamentais, fortalecimento da cidadania e promoção do trabalho digno.

Espera-se que, com o amadurecimento da aplicação da norma, sua integração com a NR-1, o fortalecimento da fiscalização e a evolução da jurisprudência trabalhista, o Brasil avance na consolidação de uma cultura organizacional baseada na prevenção, no respeito à dignidade humana e na construção de ambientes de trabalho psicologicamente seguros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 161, n. 61, p. 3, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.831-de-27-de-marco-de-2024-550731631>. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 2 jul. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2024.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diretrizes sobre saúde mental no trabalho**: sumário executivo. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-br/publications/diretrizes-sobre-saude-mental-no-trabalho-sumario-executivo>. Acesso em: 12 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **World Mental Health Report**: Transforming Mental Health for All. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 12 jul. 2026. SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.