

Saúde mental como direito fundamental: desafios e perspectivas para sua efetivação nas relações de trabalho à luz do Direito Constitucional e da garantia de acesso à ordem jurídica justa

Mental health as a fundamental right: challenges and perspectives for its effectiveness in labor relations considering Constitutional Law and the guarantee of access to a just legal order

Salud mental como derecho fundamental: desafíos y perspectivas para su efectividad en las relaciones laborales a la luz del Derecho Constitucional y de la garantía de acceso al orden jurídico justo

DOI: 10.54033/cadpedv22n11-148

Originals received: 8/8/2025

Acceptance for publication: 8/29/2025

Platon Teixeira de Azevedo Neto

Doutor em Direito

Instituição: Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal de Goiás (UFG)

Endereço: Goiânia, Goiás, Brasil

E-mail: platon.teixeira@gmail.com

Pablo Gomes do Nascimento

Mestrando em Direito e Políticas Públicas

Instituição: Universidade Federal de Goiás (UFG)

Endereço: Goiânia, Goiás, Brasil

E-mail: advpablogomes.jur@gmail.com

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo investigar a saúde mental como direito fundamental, especialmente no contexto das relações de trabalho, à luz da Constituição Federal de 1988 e da garantia de acesso à Ordem Jurídica Justa, enquanto fundamentos do Estado Democrático de Direito. Parte-se da premissa de que a dignidade da pessoa humana e a proteção ao trabalhador exigem a efetivação de políticas públicas capazes de assegurar ambientes laborais saudáveis. Nesse sentido, analisam-se os desafios estruturais, institucionais e culturais que dificultam a concretização desse direito, ao mesmo tempo em que se apontam caminhos possíveis para sua efetividade. A pesquisa adota uma

abordagem interdisciplinar, articulando o direito constitucional do trabalho, a saúde mental e a psicologia organizacional. Utiliza-se, ainda, o método Direito e Políticas Públicas (DPP), compreendido como ferramenta analítica da ação estatal coordenada sobre problemas complexos. Tal perspectiva permite compreender o papel do Direito não apenas como limite ou instrumento regulatório, mas como força ativa e estruturante, componente constitutivo da própria política pública. Os resultados da análise evidenciam que a saúde mental, como desdobramento do direito fundamental à saúde, não se concretiza de forma espontânea. Sua efetivação depende de um arranjo jurídico-institucional consistente, que organize a ação governamental para além de declarações normativas. Conclui-se que a saúde mental precisa ser efetivamente reconhecida e tratada como um componente essencial da dignidade do trabalhador, exigindo um novo paradigma normativo e institucional, objetivando o cumprimento dos objetivos e preceitos constitucionais.

Palavras-chave: Saúde Mental no Trabalho. Direitos Sociais. Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana. Ordem Jurídica Justa. Direito das Políticas Públicas.

ABSTRACT

The present article aims to investigate mental health as a fundamental right, especially in the context of labor relations, considering the Brazilian Federal Constitution and the guarantee of access to a Just Legal Order, as foundations of the Democratic Rule of Law. Starting from the premise that human dignity and worker protection require the effectiveness of public policies capable of ensuring healthy work environments. In this regard, this study analyzes the structural, institutional, and cultural challenges that hinder the realization of this right, while also pointing out possible paths toward its effectiveness. This research adopts an interdisciplinary approach, articulating constitutional labor law, mental health, and organizational psychology. It also employs the Law and Public Policy (DPP) method, which is understood as an analytical tool of coordinated state action on complex problems. This perspective makes it possible to understand the role of Law not only as a limit or regulatory instrument but as an active and structuring force, a constitutive component of public policy itself. The results of the analysis show that mental health, as an extension of the fundamental right to health, is not realized spontaneously. Its establishment depends on a consistent legal-institutional framework, that organizes government action beyond normative declarations. The conclusion is that mental health must be effectively recognized and treated as an essential component of workers' dignity, requiring a new normative and institutional paradigm, aimed at fulfilling constitutional objectives and principles.

Keywords: Mental Health at Work. Social Rights. Fundamental Rights. Human Dignity. Just Legal Order. Public Policy Law.

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo investigar la salud mental como un derecho fundamental, especialmente en el contexto de las relaciones laborales, a la luz de la Constitución Federal de 1988 y de la garantía de acceso al Orden Jurídico

Justo, como fundamentos del Estado Democrático de Derecho. Se parte de la premisa de que la dignidad de la persona humana y la protección al trabajador exigen la implementación de políticas públicas capaces de asegurar ambientes laborales saludables. En este sentido, se analizan los desafíos estructurales, institucionales y culturales que dificultan la concreción de este derecho, al mismo tiempo que se señalan posibles caminos para su efectividad. La investigación adopta un enfoque interdisciplinario, articulando el derecho constitucional del trabajo, la salud mental y la psicología organizacional. Asimismo, se utiliza el método Derecho y Políticas Públicas (DPP), entendido como una herramienta analítica de la acción estatal coordinada sobre problemas complejos. Tal perspectiva permite comprender el papel del Derecho no solo como límite o instrumento regulador, sino como una fuerza activa y estructurante, componente constitutivo de la propia política pública. Los resultados del análisis evidencian que la salud mental, como desarrollo del derecho fundamental a la salud, no se concreta de forma espontánea. Su efectividad depende de un marco jurídico-institucional consistente, que organice la acción gubernamental más allá de las declaraciones normativas. Se concluye que la salud mental necesita ser efectivamente reconocida y tratada como un componente esencial de la dignidad del trabajador, exigiendo un nuevo paradigma normativo e institucional orientado al cumplimiento de los objetivos y preceptos constitucionales.

Palabras clave: Salud Mental en el Trabajo. Derechos Sociales. Derechos Fundamentales. Dignidad de la Persona Humana. Orden Jurídico Justo. Derecho de las Políticas Públicas.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, popularmente conhecida como “Constituição Cidadã”, erigiu um novo paradigma jurídico-político no Brasil, ancorado na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) como valor supremo e fundamento do Estado Democrático de Direito, e no valor social do trabalho (art. 1º, IV) como pilares da República. Neste cenário axiológico, o direito à saúde, expressamente consagrado no art. 6º da Carta Magna e arrolado como direito social e minuciosamente tratado nos arts. 196 a 200 do Texto Constitucional (Brasil, 1988). O direito à saúde transcende a concepção meramente biomédica de ausência de enfermidades.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em sua constituição de 1946, estabeleceu uma definição revolucionária de saúde, àquela época, como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência

de doença ou enfermidade” (OMS, 1946). A partir desse conceito holístico, bem como na evolução acadêmico-científica da temática, infere-se que o direito à saúde transcende a concepção meramente biomédica e sob esta perspectiva, a saúde mental emerge não como um apêndice, mas como dimensão intrínseca e indissociável desse direito fundamental.

A presente pesquisa, de natureza teórico-analítica com incursões empírico-documentais e jurisprudenciais, visa aprofundar a investigação sobre os contornos jurídicos, os desafios estruturais e as possibilidades concretas para a efetivação do direito fundamental à saúde mental nas relações de trabalho. Adota-se como premissa basilar que a tutela da integridade psíquica do trabalhador é um corolário direto da dignidade da pessoa humana e um componente essencial do acesso à ordem jurídica justa. Este último, por sua vez, não se esgota no acesso formal aos órgãos jurisdicionais, mas abrange a garantia de um sistema normativo, institucional e processual capaz de oferecer prevenção eficaz, reparação integral e tempestiva às violações de direitos, e transformação das realidades laborais patogênicas.

Nesse diapasão, o problema central que norteia esta investigação pode ser assim formulado: Em que medida o arcabouço jurídico brasileiro, com especial destaque para a Constituição Federal de 1988 e seus princípios fundantes, oferecem (ou deveriam oferecer) mecanismos robustos e eficazes para a proteção da saúde mental dos trabalhadores, e quais são os obstáculos de natureza normativa, institucional, cultural e econômica, bem como as perspectivas e estratégias promissoras para a concretização desse direito fundamental, no contexto de uma ordem jurídica que almeja ser efetivamente justa e promotora da dignidade?

Para responder a esta complexa questão, delineiam-se os seguintes objetivos específicos: a) Analisar criticamente os fundamentos filosóficos e constitucionais do direito à saúde, explorando suas dimensões subjetiva e objetiva, e aprofundando a compreensão da saúde mental como elemento intrínseco e inalienável deste direito, em diálogo com os aportes da psicologia e da saúde coletiva; b) Investigar as intrincadas intersecções entre as transformações socioprodutivas contemporâneas e a saúde mental no trabalho,

mapeando e caracterizando os principais fatores de risco psicossocial (organizacionais, relacionais, contextuais) e suas manifestações patológicas; c) Avaliar criticamente o papel e a efetividade do acesso à “ordem jurídica justa” – compreendida como um sistema que engloba a responsabilidade primária do empregador na garantia de um meio ambiente de trabalho sadio, a atuação fiscalizatória e regulatória do Estado, a formulação e implementação de políticas públicas intersetoriais visando à promoção da saúde mental no ambiente laboral, bem como analisar a ausência de mecanismos robustos para a proteção da saúde mental do trabalhador pode ser compreendida, à luz da abordagem Direito e Políticas Públicas, como uma falha na ação governamental coordenada e em escala ampla sobre um problema complexo, ou seja a “não-política”, caracterizada pela escassez de racionalidade das medidas governamentais.

A abordagem metodológica será eminentemente qualitativa, privilegiando uma análise interdisciplinar que articule saberes do Direito Constitucional, Direito e Políticas Públicas (DPP), Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Sociologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Saúde Coletiva. Utilizar-se-á pesquisa bibliográfica aprofundada, hermenêutica constitucional, análise documental de legislação, relatórios técnicos e documentos institucionais. Espera-se, com este estudo, contribuir para a consolidação de um novo paradigma normativo, institucional e cultural que reconheça, valorize e proteja efetivamente a saúde mental como componente essencial da dignidade do trabalhador e como um imperativo para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e saudável.

Isto posto, compreender os limites e possibilidades de efetivação do direito à saúde mental no ambiente de trabalho, problematizando os obstáculos para sua concretização. Questiona-se: em que medida a ordem jurídica brasileira assegura mecanismos eficazes para a proteção da saúde mental do trabalhador? Como conciliar a produtividade com o respeito à dignidade psíquica do indivíduo? E quais são as perspectivas para uma efetiva tutela constitucional da saúde mental nas relações laborais?

Quanto à metodologia empregada, a presente pesquisa se caracteriza como de natureza teórico-analítica, com incursões empírico-documentais e

jurisprudenciais, orientada por uma abordagem qualitativa e interdisciplinar. O percurso metodológico compreende três etapas principais. Na primeira, realiza-se uma pesquisa bibliográfica em obras clássicas e contemporâneas sobre dignidade da pessoa humana, direito à saúde, e especificamente saúde mental no trabalho, bem como teorias sobre políticas públicas, a fim de fundamentar o quadro teórico.

Na segunda etapa, procede-se à análise documental de legislações nacionais, convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, relatórios técnicos de organismos multilaterais, além de documentos institucionais e normativos expedidos por órgãos públicos nacionais. A terceira etapa contempla a análise jurisprudencial, com exame de decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais, buscando identificar padrões, avanços e limites na efetivação do direito à saúde mental no ambiente laboral com a perspectiva do acesso à ordem jurídica justa.

A interpretação dos dados seguirá uma hermenêutica constitucional crítica, voltada à problematização da efetividade dos direitos fundamentais. Esta abordagem permitirá identificar os obstáculos normativos, institucionais, culturais e econômicos que dificultam a concretização da saúde mental como direito fundamental, bem como vislumbrar perspectivas e estratégias de superação.

2 DIREITO À SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Para uma compreensão aprofundada do direito à saúde enquanto um direito fundamental, torna-se imperativo, antes de tudo, examinar o que constitui e qualifica um direito como “fundamental” no âmbito do ordenamento jurídico.

A análise sobre o conteúdo normativo desses direitos permite elucidar como certos valores essenciais, a exemplo da saúde, são formalmente incorporados à Constituição, recebendo uma proteção especial e uma força jurídica superior que os distingue das demais normas.

No plano Constitucional, o direito à saúde, como espécie do gênero direito fundamental e social, está insculpido no art. 6º, bem como está espreado no Título VIII da Carta Magna, que trata da “Ordem Social”, como por exemplo, o

art. 196, que, por sua vez, determina que “a saúde é direito de todos e dever do Estado” (Brasil, 1988).

Para além dos artigos supracitados, pode-se inferir que a Carta Magna, em seu espírito, assumiu uma postura avançada na defesa da dignidade da pessoa humana e na redução das desigualdades, tratando os direitos fundamentais não como meras promessas, mas como compromissos derivados do pacto social.

O direito à saúde, pois, é um dos desdobramentos mais relevantes da dignidade da pessoa humana, sendo este um pilar basilar e fundamental sob o qual o Estado Democrático de Direito foi erigido, que revela uma escolha do legislador constituinte em alçar esse direito como fundamental e social, e ainda como um compromisso constitucional. Tal busca, por dedução lógica, exige do Estado a criação de políticas públicas universais e igualitárias para garantir a exequibilidade desse direito.

A saúde, enquanto espécie do gênero direito fundamental, tem duplo aspecto: o subjetivo, e que garante ao indivíduo ações e omissões estatais para assegurar seu bem-estar, e o objetivo, que obriga o Estado e a sociedade a estruturarem um ambiente favorável à saúde coletiva (Sarlet, 2009, *passim*).

A articulação teórica de Norberto Bobbio (2004, p. 11) sugere a necessidade de ter como objetivo a verdadeira efetividade desses direitos e não como realidade para alguns e mera utopia para outros. Nessa mesma esteira de raciocínio, Luigi Ferrajoli (2002, p. 9-10) estrutura sua análise e sustenta que:

[...] o Estado social é chamado a proteger também os direitos sociais; em segundo lugar, apresentando-o como uma teoria do direito que propõe um juspositivismo crítico, contraposto ao juspositivismo dogmático; e, por último, interpretando-o como uma filosofia política, funda o Estado sobre os direitos fundamentais dos cidadãos e que, precisamente, do reconhecimento e da efetiva proteção (não basta o reconhecimento!) destes direitos extrai sua legitimidade e também a capacidade de se renovar, sem recorrer à violência subversiva.

Isto posto, pode-se inferir que a mera declaração ou reconhecimento de novos direitos não é suficiente; é imperativo que o Estado se empenhe ativamente em sua efetivação. Tal compromisso é particularmente crucial no que tange aos direitos fundamentais, uma vez que estes se revestem do mais alto

grau de proteção e compromisso constitucional. A efetivação desses direitos transcende a formalidade legislativa, demandando ações concretas e políticas públicas que garantam sua plena aplicabilidade e o acesso aos cidadãos. Assim, a materialização dos direitos fundamentais, como o direito ao trabalho digno e à saúde mental no ambiente laboral, passa pela intervenção estatal para o cumprimento dos objetivos e preceitos constitucionais.

Dessa forma, a saúde mental no Brasil não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas um desdobramento do direito constitucional à saúde. A sua proteção integral é um dever do Estado, que deve ser efetivado por meio de políticas públicas robustas, legislação protetiva e uma rede de serviços acessível e humanizada, garantindo que a saúde, em todas as suas dimensões, seja de fato um direito de todas e todos.

3 SAÚDE MENTAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

A efetiva proteção da saúde mental do trabalhador encontra seu principal alicerce no reconhecimento de que os direitos laborais não são meras prerrogativas contratuais, mas sim desdobramentos de direitos humanos. Partindo dessa premissa, torna-se fundamental analisar o Direito do Trabalho sob a ótica de um direito fundamental com robusta proteção constitucional. Afinal, é da força normativa da Constituição Federal que emanam os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, pilares que sustentam a exigência de um meio ambiente laboral hígido, seguro e equilibrado em todas as suas dimensões.

O valor social do trabalho foi estabelecido como um guia, não só para promover a participação cidadã, mas também para nortear a produção legislativa, exigindo a proteção do trabalhador. Consequentemente, esse princípio serve como um freio a qualquer tentativa de suprimir direitos trabalhistas consolidados, uma salvaguarda que encontra eco no princípio da vedação ao retrocesso, previsto no artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica.

A posição hierárquica dos tratados que versem sobre direitos humanos no ordenamento nacional foi objeto de uma notável evolução, transitando de um status supralegal – conforme o paradigma estabelecido pelo STF no julgamento do RE 466.343-SP – para um status de equivalência constitucional, possibilitado pela Emenda Constitucional nº 45/2004 para os tratados aprovados sob o rito do § 3º do art. 5º da Constituição. A internalização dessas normas com tal força normativa potencializa os mandatos de proteção já existentes no texto constitucional, notadamente o do artigo 5º, inciso III, que repudia qualquer forma de tratamento desumano ou degradante.

Essa diretriz interna é corroborada e especificada pelo sistema regional de direitos humanos, do qual o Brasil é parte. Tanto a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (art. XIV) quanto a Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 5º) consagram o direito a condições laborais dignas e o respeito à dignidade intrínseca à pessoa.

Diante dessa convergência, conclui-se que os sistemas doméstico e internacional vedam expressamente o trabalho degradante, impondo ao Estado brasileiro um dever de vigilância e proteção. O direito ao trabalho, portanto, não pode ser interpretado senão sob a ótica do princípio da dignidade, o que autoriza a sua conceituação como um “direito humano ao trabalho digno”.

3.1 CONDIÇÕES PSÍQUICAS NO AMBIENTE LABORAL CONTEMPORÂNEO E OS IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Não obstante os inegáveis avanços normativos e a crescente visibilidade da temática que a saúde mental tem ganhado, os ambientes laborais, paradoxalmente, persistem como *locus* privilegiados de vulnerabilidade e desencadeamento ou agravamento de sofrimento psíquico. As problemáticas inerentes às relações de trabalho são evidentes e se desdobram das mais variadas formas possíveis, tais como: a precarização das condições de trabalho, exploração exacerbada da força de trabalho, a intensificação de jornadas extenuantes (muitas vezes invadindo a esfera privada através da hiperconectividade), a insegurança no emprego, a flexibilização de direitos trabalhistas, e a precarização

multifacetada das relações de trabalho (terceirização irrestrita, “uberização”, informalidade crescente) compõem um quadro multifatorial de risco psicossocial.

As tensões entre capital e trabalho são típicas do sistema capitalista e têm gerado, cada vez mais, consequências severas aos trabalhadores, à sociedade e, em última análise, ao Estado. A dinâmica produtiva atual é marcada pela globalização econômica, pela financeirização do capital, pelas inovações tecnológicas disruptivas e por modelos de gestão focados em alta performance e flexibilidade, frequentemente impondo aos trabalhadores condições adversas.

A saúde mental dos trabalhadores é diretamente impactada por condições adversas. Estudos apontam que o *burnout*, definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno relacionado ao trabalho e caracterizado por exaustão emocional e redução da eficácia profissional, já afeta cerca de 10% da força de trabalho global (OMS, 2019).

Dejours e Begué (2010), assim como Gaulejac e Roche (2007) constatam que as novas relações de trabalho tiram os conflitos do nível da organização em termos da coletividade e os colocam “no nível psicológico em termos de insegurança, de sofrimento psíquico, de esgotamento profissional, de perturbações psicossomáticas, de depressões nervosas [...]” (Gaulejac; Roche, 2007, p. 123).

As relações modernas são marcadas pela instabilidade e insegurança, cujos reflexos são percebidos na precarização das relações de trabalho e na intensificação das demandas psicológicas impostas aos trabalhadores. Esse cenário contribui para o agravamento de questões relacionadas à saúde mental no ambiente laboral, manifestando-se em problemas como estresse, *burnout* e desequilíbrio nas relações interpessoais e profissionais.

O Ministério da Saúde reconhece diversas doenças ocupacionais relacionadas a fatores psicossociais, organizacionais e ambientais, classificadas por códigos específicos da CID-10, como *burnout*, transtornos mentais e lesões autoprovocadas. Esses impactos extrapolam o campo individual, gerando prejuízos econômicos para as famílias, empresas e o Estado, especialmente no contexto dos benefícios previdenciários, que seguem o princípio da solidariedade previsto na Constituição.

Bauman (2001) aponta que vivemos o que é nominado de “modernidade líquida”, que tem como característica principal a instabilidade e insegurança, fatores estes que refletem diretamente no aumento de fenômenos como a precarização das relações de trabalho e a intensificação de demandas psicológicas no meio laboral. Tais fatores afetam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo, mas não se limitando, a aspectos como o estresse, o *burnout*, e o desequilíbrio das relações interpessoais e profissionais.

Andréa Cristina Alves, Caio Abitbol Carvalho e Fernanda Luma Guilherme Barboza (2024, p. 356) apontam que o estresse ocupacional é um problema global de saúde com causa multifatorial. Por uma questão de adaptação, certas vezes, os trabalhadores acabam utilizando estratégias de enfrentamento “que acabam por retroalimentar o sofrimento e/ou adoecimento mental”.

As problemáticas relacionadas à saúde mental ganham proporções gigantescas, em especial no século XXI, onde os adoecimentos relacionados ao trabalho têm alcançado números alarmantes. No entanto, tais fenômenos não são novos, “pelo contrário, acompanham a história de subordinação do trabalho às diferentes formas de exploração” (Alves, Carvalho, Barboza, 2024, p. 355).

À luz da abordagem DPP, a deterioração das condições psíquicas no ambiente laboral contemporâneo evidencia a insuficiência do arranjo jurídico-institucional vigente. O direito, nesse contexto, não deve ser visto apenas como um conjunto de normas a serem aplicadas reativamente, mas como o elemento que estrutura (ou falha em estruturar) a política pública de saúde que seja suficientemente ampla a ponto de abarcar a saúde mental do trabalhador. A ausência de políticas públicas robustas que coordene a atuação de atores estatais (como fiscalização do trabalho e a Seguridade Social) e privados (empresas) para a prevenção de riscos psicossociais é um “gargalo” institucional que impede a efetivação do direito fundamental.

4 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DA SAÚDE MENTAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A efetivação da saúde mental como um direito fundamental no ambiente de trabalho enfrenta desafios complexos e multifacetados. Apesar da crescente notoriedade do tema e da existência de proteção normativa, os locais de trabalho paradoxalmente persistem como catalisadores de sofrimento psíquico. Essa realidade expõe uma série de obstáculos estruturais, culturais e institucionais que impedem a plena concretização desse direito.

4.1 INVISIBILIZAÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS E NAS EMPRESAS

Um dos desafios centrais é a invisibilização das causas profundas do adoecimento mental tanto nas políticas governamentais quanto na governança corporativa. O adoecimento psíquico ainda é marcado por estigmas, o que representa uma barreira para diagnósticos precoces e para a elaboração de planos de prevenção eficazes.

No plano psicossocial, as consequências para o trabalhador são devastadoras. O adoecimento mental corrói a estabilidade emocional e a harmonia das relações do indivíduo. Esse processo compromete diretamente o valor social do trabalho, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, insculpido no artigo 1º, IV, da Constituição. Ao se tornar uma fonte de sofrimento, o trabalho perde sua função de dignificação e realização humana.

A dissonância entre o reconhecimento formal do direito e a realidade fática revela uma falha crítica na abordagem do problema: a invisibilização de suas causas profundas, tanto pelas políticas públicas quanto pela governança corporativa das empresas. Tal fato ilustra um fenômeno que a DPP busca combater: o “fetichismo legal, que carrega como horizonte máximo a positivação de direitos, a despeito da sua concretização” (Bucci; Souza, 2022, p. 5).

A abordagem Direito e Políticas Públicas (DPP), proposta principalmente por Maria Paula Dallari Bucci (2019), parte da premissa de que a efetivação de

direitos, especialmente os sociais como a saúde, depende da existência de políticas públicas que lhes deem materialidade.

Para a abordagem Direito e Políticas Públicas (DPP), as políticas públicas são “o braço executivo de direitos expressos na Constituição” (Kerstenetzky, 2014, p. 02). A invisibilidade do adoecimento psíquico, portanto, não é apenas um problema de estigma social, sendo a manifestação de uma falha na ação governamental coordenada e em escala ampla que deveria existir para concretizar o direito fundamental à saúde. Essa falha se manifesta na ausência de planos de prevenção e na carência de uma política pública estruturada, aproximando-se do que a abordagem DPP classificaria como uma “não-política”, onde o Estado se omitiria em atuar sobre um problema social complexo.

A noção de arranjos jurídico-institucionais é uma ferramenta essencial para a abordagem DPP, que consiste na integração do complexo conjunto de normas, atores, processos e instituições jurídicas que conformam uma política pública. A partir dessa lente, a invisibilização do sofrimento mental é resultado de arranjos institucionais falhos, incipientes ou inexistentes. A falta de políticas públicas efetivas de saúde mental no trabalho indicam um arranjo que não consegue coordenar os múltiplos atores sociais envolvidos (Ministério da Saúde, Ministério do Trabalho, empresas etc.). Essa desarticulação é um gargalo institucional que a abordagem DPP se propõe a identificar e analisar, examinando, ainda, como os arranjos institucionais regulam a interação entre o Estado e o setor privado.

A invisibilidade do problema pela governança corporativa das empresas é, sob a ótica da DPP, uma falha do arranjo interinstitucional que deveria induzir ou obrigar as empresas a adotarem práticas de prevenção no que tange à saúde mental no ambiente laboral. O Estado, por sua vez, não é o único responsável, mas tem o papel de estruturar arranjos que coordenam as atividades privadas para a realização de objetivos socialmente relevantes.

Em suma, utilizar a abordagem de Direito e Políticas Públicas para analisar a invisibilização da saúde mental no trabalho significa tratar o problema não como uma fatalidade cultural, mas como uma falha concreta no processo de criação de políticas públicas eficazes e capazes de promover a efetividade do

direito à saúde mental no ambiente de trabalho como desdobramentos do direito constitucional à saúde, do princípio da dignidade da pessoa humana do princípio da prevenção, insculpido no art. 225 da Constituição Federal de 1988, que assegura o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial para a qualidade de vida e extensível ao meio ambiente de trabalho.

4.2 AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO EFETIVA

Outro obstáculo significativo é a carência de um arcabouço normativo específico para a proteção da saúde mental no contexto laboral. A legislação, embora existente, não aborda de maneira aprofundada os riscos psicossociais e seus desdobramentos nas relações de trabalho. A ausência de um arcabouço normativo robusto e de uma fiscalização atuante constitui um obstáculo direto à proteção da saúde mental.

Embora a Constituição e outras leis, como é o caso da Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, assegurem o direito a um meio ambiente de trabalho hígido, a ausência de regulamentação detalhada sobre saúde mental cria uma zona de incerteza jurídica, o que por si só dificulta a responsabilização dos empregadores e a exigibilidade do direito por parte dos trabalhadores, que não dispõem de parâmetros claros para definir o que constitui uma violação ao referido direito.

Atrelado ao fato da insuficiência das normas, a fiscalização por parte dos órgãos competentes ainda é deficiente. Essa falha na supervisão estatal agrava ainda mais as problemáticas em torno da temática, haja vista que a lacuna legal perpetua práticas danosas à saúde dos trabalhadores. A fiscalização ineficaz, portanto, gera um ciclo de impunidade e adoecimento, no qual ambientes de trabalho tóxicos e modelos de gestão abusivos continuam a existir sem que haja consequências para os responsáveis. O resultado direto é a criação de um ambiente laboral propício não apenas ao sofrimento psíquico, mas ao adoecimento dos trabalhadores.

5 PERSPECTIVAS DE AVANÇO LEGISLATIVO E AS BOAS PRÁTICAS

As perspectivas de avanço para a efetivação da saúde mental no trabalho e as boas práticas associadas podem ser aprofundadas em três eixos centrais: a incorporação de normativas internacionais, a adoção de políticas empresariais de bem-estar e o fortalecimento da proteção constitucional por meio de propostas específicas.

5.1 NORMATIVAS INTERNACIONAIS

Um caminho para o progresso na proteção da saúde mental dos trabalhadores é a internalização de importantes instrumentos normativos internacionais que versem sobre a temática, bem como uma postura estatal ativa no que tange à fiscalização e efetividade de tais normas. A título de exemplo, podemos citar a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, que versa sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Referido tratado internacional multilateral não se limita a trazer declarações de princípios, exigindo ações práticas por parte dos países signatários, haja vista o comando contido no artigo 4 da Convenção nº 155 da OIT, ao determinar que “todo membro deverá (...) pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”. Esta exigência combate diretamente a “invisibilização nas políticas públicas”, haja vista o compromisso assumido pelos Estados signatários em saírem da inércia e a desenvolverem uma estratégia organizada e contínua, com o objetivo claro de prevenir os danos à saúde (física e mental) que são consequências do trabalho, devendo tal política ser reexaminada periodicamente, o que impõe um ciclo de melhoria contínua.

Por sua vez, o comando insculpido no artigo 10 da norma em comento estabelece que os países signatários da referida convenção deverão adotar “medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de

ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais”. Isso obriga os Estados-membros da OIT e as empresas de tais nações a tratarem esses riscos com a mesma seriedade que tratam os riscos de acidentes com máquinas ou exposição a agentes químicos.

Em síntese, a Convenção nº 155 da OIT tem o condão de servir como um vetor de avanço por fornecer um roteiro completo e juridicamente vinculante, haja vista que o referido dispositivo legal retira a saúde mental da abstração e a insere no centro das políticas de segurança do trabalho, exigindo dos países a criação de um ecossistema de proteção que envolve legislação específica, fiscalização efetiva, responsabilidade empresarial e, fundamentalmente, a adaptação do trabalho às capacidades mentais do ser humano. Sua plena aplicação representa um caminho concreto para transformar o direito fundamental à saúde mental em uma realidade no mundo do trabalho, valendo destacar que a OIT alçou tal convenção ao rol das fundamentais relacionadas ao que se convencionou chamar de “trabalho decente” em 2022.

A Convenção nº 190 da OIT, por seu turno, apesar de ainda estar em processo de ratificação pelo Brasil até a presente data, representa um enorme avanço no que tange à regulamentação da saúde mental no ambiente de laboral, haja vista que o referido diploma legal trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A convenção estabelece uma estrutura detalhada e abrangente que visa não apenas reparar, mas, principalmente, prevenir as condutas que geram sofrimento psíquico.

Conquanto a referida norma não tenha sido ainda ratificada pelo Brasil, esta pode servir de inspiração para elaboração de dispositivos legais, bem como para práticas e programas empresariais voltados à efetivação da saúde mental dos trabalhadores, assim também por aplicação supletiva via artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

5.2 POLÍTICAS EMPRESARIAIS DE PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR

O fomento de políticas empresariais de promoção de bem-estar é uma perspectiva de avanço crucial e pragmática para a efetivação da saúde mental

no ambiente de trabalho, tendo em vista que posiciona a iniciativa privada não apenas como um ente sujeito a obrigações legais, mas como um agente ativo e estratégico na construção de um ambiente laboral saudável, com benefícios que se estendem tanto aos trabalhadores quanto à própria organização.

A implementação de políticas focadas no bem-estar é descrita como uma demonstração de gestão inteligente, pois alinha o respeito à dignidade do trabalhador com resultados de negócio mensuráveis. Tais práticas, além de atingir o objetivo constitucional da promoção de um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e que promova a dignidade do trabalhador, podem se dar por meio da adoção de um conjunto de boas práticas para alcançar esse objetivo, tais como: a) Criação de programas de saúde mental, visando à implementação de iniciativas estruturadas e contínuas que objetivem a prevenção e o cuidado com a saúde psíquica dos colaboradores; b) Escuta ativa, que implica a adoção de uma cultura organizacional que valoriza e ouve genuinamente as preocupações e necessidades dos trabalhadores, criando canais de comunicação seguros e eficazes; c) Acolhimento psicológico, que consiste na oferta de suporte profissional e na criação de um ambiente de segurança psicológica, onde os trabalhadores se sintam à vontade para expressar suas dificuldades sem medo de estigmatização ou retaliação; e d) Jornadas humanizadas, estruturando o trabalho de forma a respeitar os limites humanos, combatendo diretamente a cultura de “jornadas exaustivas e extenuantes”, que é um dos principais fatores de risco para o esgotamento profissional (*burnout*) e outros transtornos mentais.

As consequências diretas da adoção de tais políticas, citadas exemplificativamente, induz à criação de um ciclo virtuoso, por meio do qual as empresas que investem nessas práticas passam a observar, comumente, dois resultados estratégicos fundamentais, a saber: a) menor rotatividade, haja vista que a valorização do bem-estar dos trabalhadores aumenta a satisfação e o engajamento, o que leva a uma redução na saída de talentos, representando um ganho econômico direto, diminuindo custos com demissão, recrutamento e treinamento de novos funcionários; e b) maior produtividade, ao contrário da visão de que a pressão excessiva gera melhores resultados, a criação de um

ambiente psicologicamente seguro e saudável potencializa a capacidade produtiva dos trabalhadores, considerando que a preservação da saúde mental acaba por garantir um pessoal mais focado, criativo e eficiente.

6 O ACESSO À ORDEM JURÍDICA JUSTA E A PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL

A garantia do acesso a uma ordem jurídica justa, especialmente no que tange à proteção da saúde mental, representa um dos pilares para a concretização da dignidade humana. Contudo, a efetivação desse direito fundamental não ocorre em um vácuo social, estando constantemente sob a influência de forças políticas e econômicas mais amplas.

A contemporaneidade revela um cenário paradoxal no que tange aos direitos humanos. Ao mesmo tempo em que se observa um esforço global para a ampliação e consolidação de garantias fundamentais, emergem com igual força correntes de pensamento e práticas econômicas que representam sérios desafios a esses avanços. A tensão entre a proteção da dignidade humana, em seus muitos desdobramentos, e as lógicas de um mercado cada vez mais competitivo e desregulado torna-se um ponto central de debates acadêmicos, políticos e sociais.

Esse papel ativo é crucial para corrigir as distorções geradas pela busca incessante do lucro, assegurando que a dignidade humana não seja subjugada aos interesses das grandes corporações. Cabe, pois, ao poder público intervir para assegurar a efetivação dos direitos sociais, implementando políticas de distribuição de renda e fortalecendo os serviços públicos, sem os quais a “mão invisível” do mercado demonstra-se incapaz de prover coesão social e mitigar as desigualdades estruturais.

Isto posto, conclui-se que o acesso à ordem jurídica justa passa a depender intrinsecamente dessa nova postura: um Judiciário que se reconhece como instrumento de transformação social e calibragem democrática, incumbido de assegurar que as garantias fundamentais – como saúde, meio ambiente e

proteção ao consumidor – sejam efetivamente promovidas, e não apenas declaradas.

Vale enfatizar que a legitimidade de um Estado não reside apenas na proclamação de direitos em um texto constitucional, mas na sua capacidade real de tornar os direitos ali consignados efetivos e acessíveis a todos. Nesse contexto, a justiça social emerge como um dos desdobramentos mais cruciais do princípio da dignidade da pessoa humana. Ela representa a materialização do respeito à dignidade no plano coletivo, e a ordem jurídica justa é o instrumento por excelência para assegurar que as desigualdades sejam corrigidas e que cada indivíduo tenha seus direitos protegidos, garantindo assim que a promessa democrática se converta em realidade palpável, por meio da criação de políticas públicas que sejam catalizadoras e concretizadoras de tais direitos.

Portanto, o dever do Estado de efetivar o direito à saúde mental não se cumpre com sua mera previsão normativa, mas com a construção de um arranjo jurídico-institucional que organize a ação governamental, aloque recursos e coordene “os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados” (Bucci, 2006, p. 39).

7 A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NO RECONHECIMENTO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO LABORAL: CONTROLE, POSSIBILIDADES E LIMITES

A judicialização da saúde, incluindo a saúde mental, insere-se na vertente do controle, uma das matrizes de análise da abordagem DPP (Bucci, 2019). A respeito da temática, Maria Paula Dallari Bucci (2019, p. 821), defende que o controle das políticas públicas assegura “a fiscalização do exercício de responsabilidades legais e procedimentos devidos”, influenciando direta ou indiretamente sobre a implementação e avaliação de políticas públicas e atraindo a atuação dos órgãos do sistema de justiça.

Quando um trabalhador busca a tutela jurisdicional objetivando o reconhecimento de uma doença psíquica como sendo oriunda do trabalho é, em sua essência, uma forma de controle que reage à ausência ou à falha de políticas

públicas preventivas, diante da exposição que evidencia a omissão do Estado e do empregador em garantir um meio ambiente de trabalho hígido, frustrando, dessa forma, o comando constitucional da efetividade do direito à saúde mental no ambiente de trabalho como desdobramento do direito constitucional à saúde, do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da prevenção insculpido no art. 225 da Constituição Federal de 1988, que assegura o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

As decisões judiciais no campo do controle, frequentemente, não analisam a política pública em si, mas sim o descumprimento de direitos na ausência delas, imputando consequências à inércia dos governos e dos agentes por eles regulados. Nesse sentido, temos a recente decisão Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, firmada no contexto da sedimentação dos precedentes ocorrida em 2025, no Tema nº 125, em que o referido tribunal firmou a seguinte Tese:

Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, onexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.

De tal forma, mesmo após a extinção do contrato de trabalho, havendo constatação de nexocausal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego, o trabalhador terá direito à estabilidade a que se refere o art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

Como se nota pelo exposto do referido processo paradigma e da Tema nº 125 sob o Recurso ao Rito dos Repetitivos, a decisão não analisa a política pública de saúde no ambiente laboral em si, no entanto aponta que a falta de cuidados com a saúde do trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, ou seja, o descumprimento do dever de prevenção e garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, implica o reconhecimento do direito à estabilidade provisória.

Em suma, a possibilidade de o trabalhador acionar o Judiciário considerando a violação ou ameaça de lesão de direito é um pilar do Estado

Democrático de Direito e um mecanismo de controle fundamental. No entanto, pela abordagem DPP, resta evidenciado que a solução estrutural para o adoecimento no trabalho – em especial o adoecimento mental –, não reside na judicialização reativa, pelo contrário, reside na construção proativa de políticas públicas robustas e eficazes que tenham como objetivo cumprir a promessa constitucional de dar efetividade ao direito à saúde mental no ambiente laboral.

8 CONCLUSÃO

A proteção dos direitos trabalhistas na legislação brasileira, bem como na normativa internacional, possui importância fundamental dentro desse cenário global contemporâneo. Nesse sentido, cabe reafirmar o dever do Estado, não apenas em instigar as medidas de fiscalização do âmbito do Ministério do Trabalho, bem como em outros órgãos que detenham poder de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho, como também em conscientizar a sociedade e adotar políticas públicas de prevenção ao adoecimento psíquico.

Assim, conclui-se que a solução estrutural ao problema público do adoecimento no trabalho – em especial a enfermidade mental – não reside na judicialização reativa, mas sim na construção proativa quanto à formulação e implementação de arranjos jurídico-institucionais e políticas públicas robustas e eficazes, que tornem a prevenção uma realidade.

Para tanto, torna-se ainda imperativa a implantação de políticas que visem à eliminação e à erradicação de toda e qualquer violação a direitos humanos, assegurando, dessa forma, efetiva proteção dos direitos humanos e promovendo um ambiente laboral justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Andréa Cristina; CARVALHO, Caio Abitbol; BARBOZA, Fernanda Luma Guilherme. Impactos da tecnologia no trabalho e na saúde mental da classe trabalhadora. **Temporalis**, [S. l.], v. 24, n. 48, p. 345–360, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/46140>. Acesso em: 09 ago. 2025.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Traduzido por Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 ago. 2025.

BUCCI, Maria Paula Dallari; SOUZA, Matheus Silveira de. A abordagem Direito e políticas públicas: temas para uma agenda de pesquisa. **SEQUENCIA**, v. 43, p. 1-28, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/VZ9b5j6chf7tPL3RB3qXsxh/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 23 jun. 2025.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Método a aplicações da Abordagem Direito e Políticas Públicas (DPP)**. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 791–832, 2019. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/430>. Acesso em: 01 jul. 2025.

_____. Controle judicial de políticas públicas: possibilidades e limites. *In*: BUCCI, Maria Paula Dallari (Org.). **Políticas Públicas: Reflexões sobre o Conceito Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 1-50.

DEJOURS, Cristophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília, Paralelo 15, 2010.

FERRAJOLI, Luigi. **Direito e Razão: Teoria do Garantismo Penal**. São Paulo: RT, 2002.

GAULEJAC, Vincent de; ROCHE, Pierre. Introduction. *In*: GAULEJAC, Vincent de; HANIQUE, Fabienne Hanique; ROCHE, Pierre. **La sociologie clinique: enjeux théoriques et méthodologiques**. Paris: Érès. Coll. Sociologie Clinique, 2007.

KERSTENETZKY, Célia Lessa. **Políticas públicas sociais**. *In*: AVELAR, Lucia; CINTRA, Antonio Octavio. (Org.). **Sistema Político Brasileiro: uma**

introdução. 3ed. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2014, v. 1, p. 175-188.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONA DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT: Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**, [1992]. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 20 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Constituição da Organização Mundial da Saúde. *In: Conferência Internacional da Saúde*, Nova Iorque, 19-22 de junho de 1946. Genebra: OMS, 1946. Disponível em: <https://www.who.int/about/governance/constitution>. Acesso em: 2 jul. 2024.

_____. **Burnout an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases (ICD-11)**. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 23 jul. 2025.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *In: Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 15-43.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Tema 125 – Estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional**. Brasília, DF, 25 abr. 2025. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020465-17.2022.5.04.0521/3#747ff70>. Acesso em: 09 ago. 2025.